



第3次名護市男女共同参画計画

認めあい、尊重しあい、協力しあい、支えあい
あい（愛）があふれる男女共同参画の社会 なが

『あい・愛プラン』



令和6年3月
名護市

「あい（愛）があふれる
男女共同参画の社会 なご」
をめざして



急速に変転する社会の中、あらゆる分野における活動において、性別にかかわらず、全ての人が個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現が必要不可欠であります。

本市においては平成24年4月に「名護市男女共同参画推進条例」を制定し、平成26年3月には同条例の考え方を具現化した「第2次名護市男女共同参画計画あい・愛プラン」を策定し、市民への啓発活動や女性フォーラムの開催など市民と協働で男女共同参画に関する施策を推進してきました。

この間、国においては「第5次男女共同参画基本計画」の策定や、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(困難女性支援法)」の成立、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)」の改正などの動きがありました。男女共同参画社会の考え方についても浸透してきていますが、依然として性別による固定的な役割分担意識が根強く残っています。特に意思決定の場への女性の参画は不十分な状況にあります。

そこで、これまでの施策の進捗状況の点検・検証、近年の男女共同参画社会関連対策の動向等の考慮、名護市男女共同参画審議会からの答申等を踏まえ、「第3次名護市男女共同参画計画あい・愛プラン」を策定しました。

計画を実現するためには、市政全般にわたって男女共同参画の視点に立った事業を展開することはもちろんですが、市民の皆様をはじめ企業、市民団体、教育関係者などの主体的な実践と連携が不可欠であることから、今後とも皆様のご理解とご協力を賜りますよう心からお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、意識調査にご協力いただきました皆様をはじめ、名護市男女共同参画審議会委員の皆様、関係各位に心から厚くお礼申し上げます。

令和6年3月

名護市長 渡具知 武豊

〈目次〉

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| 第1章 計画策定の背景と目的等 | 1 |
| 1. 計画策定の背景と目的 | 1 |
| 2. 計画の位置づけ | 5 |
| 3. 計画の期間 | 6 |
| 第2章 本市の男女共同参画に関する現状と課題 | 7 |
| 1. 統計データからみる課題 | 7 |
| 2. 各種調査結果からみる課題 | 20 |
| 3. 第2次計画の目標指標達成状況 | 41 |
| 4. 本計画における重点課題 | 43 |
| 第3章 総論 | 45 |
| 1. 基本理念 | 45 |
| 2. 計画の基本方針等 | 46 |
| 3. 成果指標 | 49 |
| 第4章 各論 | 51 |
| 基本方針1. 性別役割分業の解消 | 51 |
| 基本方針2. 社会における影響力の偏在解消 | 61 |
| 基本方針3. 性・ジェンダーに関する無理解・偏見の解消 | 66 |
| 基本方針4. 配偶者等からの暴力（DV）の根絶 | 72 |
| 第5章 計画の推進に向けて | 77 |
| 1. 庁内連携体制の確立 | 77 |
| 2. 男女共同参画審議会との連携 | 77 |
| 3. 市民への周知及び女性ネット等との協働 | 77 |
| 4. 関係機関等との連携 | 77 |
| 参考資料 | 79 |
| 1. 男女共同参画に関する条例等 | 79 |
| 2. 市民ワークショップの結果 | 93 |
| 3. 計画策定の経緯等 | 102 |

第1章 計画策定の背景と目的等

1. 計画策定の背景と目的

今日、まちづくりにおいて様々な施策に男女共同参画の視点を反映させていくことは、分野を問わず共有すべき公共的価値となっており、全世界的に「男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」、いわゆる男女共同参画社会の実現がめざされています。

男女共同参画社会基本法が施行されてから20年以上が経つなかで社会状況は大きく変化し、徐々に男女共同参画社会の考え方も浸透してきていますが、「男性は仕事、女性は家事」という性別によって役割を分ける「性別役割分業」が社会や家庭で残っているなど、依然として男女共同参画社会の実現には壁が立ちはだかっている状況にあると言えます。

名護市においては、男女共同参画のまちづくりを進めるため、2003（平成15）年度に「名護市男女共同参画計画 あい・愛プラン」、2012（平成24）年4月には、市民の共通の目標となる「名護市男女共同参画推進条例」を施行しています。2013（平成25）年度には「名護市男女共同参画計画 あい・愛プラン」の計画期間満了に伴い、「第2次名護市男女共同参画計画 あい・愛プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた考え方と各種施策を位置づけるとともに、計画に基づき、市民への啓発活動や女性フォーラムの実施、女性史展の開催など、市民との協働により男女共同参画社会の実現に向けた各種施策の実施に取り組んでいます。

この間、国勢調査によると本市の女性の就業率は2000（平成12）年と比べて大幅に上昇しており、2020（令和2）年には25歳から49歳にかけて就業率が8割を超えています。また、2022（令和4）年に実施した市民アンケートでは、働く市民の4割強がフルタイムの共働き（どちらも週35時間以上）であることが分かっています。一方で、市民アンケートにおいては、働く男性の4割強が平均8時間超働いていることや、女性のほうが家事時間の長い人が多いことなど、性別役割分業の影響がみられる結果も出ています。今後、男女共同参画社会を実現するためにも、家庭や地域、職場等とも連携し、根強く残っている性別役割分業意識やそれらを取り巻く社会環境を見直していくなど、より一層の働きかけを行っていくことが求められます。

そうした中、2020（令和2）年3月に改定した「第2次名護市男女共同参画計画 あい・愛プラン」が令和5年度に期間満了を迎えます。本市の男女共同参画に関しての現状、近年の男女共同参画社会政策の動向等を考慮しつつ、市民・行政が取り組むべき目標や施策を明らかにした行動計画として、「第3次名護市男女共同参画計画 あい・愛プラン」を策定するものです。

※男女共同参画とは：私たちが持っている「男らしさ」「女らしさ」についてのイメージ・意識・考え方に捉われず、人として平等に認められ、自らの選択によって生き生きと活躍し、能力や個性を發揮できることです。

※男女共同参画社会とは：男女共同参画社会基本法第2条において、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と位置づけられています。

(1) 国連の動き

男女共同参画に関する世界的な潮流として、国連の動きをみると、1945（昭和20）年に国連憲章の前文に男女平等をうたい、1946（昭和21）年には「婦人の地位委員会」を設置して、男女平等の実現に向けた取組みが進められました。また、国連は、1975（昭和50）年に「国際婦人の10年」を宣言し、以後10年間、様々な分野における女性差別の撤廃等、女性の地位向上のための活動を進めてきました。

1985（昭和60）年にはナイロビで「第3回世界婦人会議」が開催され、1995（平成7）年には北京で「第4回世界女性会議」が開催されています。これらの取組みにより、フェミニズム論の前進と同時に、国や人種を超えた世界的な女性の連帯に影響を与えました。2000（平成12）年には、ニューヨークで国連特別総会「女性2000年会議」が開催され、「北京行動綱領」の進捗状況の確認や課題を検討するとともに、さらなる行動を求める「政治宣言及び成果文書」が採択されています。

2005（平成17）年には国連「北京+10」閣僚級会合、2010（平成22）年には国連「北京+15」、2015（平成27）年には国連「北京+20」記念会合が開催され、『北京行動綱領』の成果と課題について議論が重ねられてきました。

2011（平成23）年には、女性と女児の権利を促進するため、国連の女性に関する4つの機関（国連女性開発基金（UNIFEM）、女性の地位向上部（DAW）、ジェンダー問題に関する事務総長特別顧問室（OSAGI）、国際婦人調査訓練研修所（UN-INSTRAW））を統合した国連機関「UN Women」が発足しました。

2012（平成24）年の第56回国連婦人の地位委員会では、「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」の決議案が採択されています。

2015（平成27）年の国連サミットでは、「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）」が採択されました。17の目標と169のターゲットで構成され、2030（令和12）年までに達成することを目指しています。大きな目標の一つに「ジェンダー平等を実現しよう」が設定されています。

2017（平成29）年、イタリアのタオルミーナで開催された先進国首脳会議（G7）では、「ジェンダーに配慮した経済環境のためのG7ロードマップ」が採択され、①女性の参画拡大及び全ての段階での平等な機会及び公正な選考過程の促進、②働きがいのある人間らしい質の高い仕事への女性のアクセスの基盤強化、③生涯を通じた女性及び女児に対する暴力の排除の三つの柱が示されました。

2020年（令和2年）には、新型コロナウイルスの感染拡大後に女性への暴力が急増していることを受けて、国連事務総長及び国連女性機関事務局長が、各国に対応を求める声明を発表しました。

※フェミニズム : 男女同権を実現し、性差別のない社会をめざして、女性の社会的・政治的・経済的地位の向上と性差別を払拭する思想のことです。
※エンパワーメント : 「力をつけること」の意で、誰もが潜在的に持っている能力や個性を高め、政治、経済、社会、家庭など社会のあらゆる分野で発揮できる存在になることを言います。
※ジェンダー : 生まれつきの生物学的性別（セックス/sex）に対し、「社会的・文化的に形成された性別」のことをジェンダー（gender）といいます。

参考：内閣府男女共同参画局用語集など

(2) 日本の動き

我が国においては、世界的な流れを受け、1977（昭和52）年に女性に関する施策を総合的かつ効果的に推進していくための「国内行動計画」を定め、以後、「新国内行動計画」（1987（昭和62）年）、「男女共同参画2000年プラン」（1996（平成8）年）等が策定されました。さらに、2000（平成12）年には「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」や「女性に対する暴力に関する基本的方策について」等が示されるとともに、国連特別総会「女性2000年会議」の成果を踏まえ、「男女共同参画基本計画（第1次）」を閣議決定し、男女共同参画社会の実現に向けた各種施策を推進してきました。

また、この間、法・制度面においては「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」が1985（昭和60）年に制定（施行は翌年）されたことなどを受けて、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」の批准に至りました。また、「男女共同参画社会基本法」（1999（平成11）年）、「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」（2000（平成12）年）、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」（2001（平成13）年）が相次いで施行されました。

2015（平成27）年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行され、国や地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画を定めるよう努めるものとされたほか、翌年4月1日からは一定規模以上の民間事業主に対し、一般事業主行動計画の策定などが義務づけられました。

2018（平成30）年5月には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、①選挙で男女の候補者数ができる限り均等となることを目指す、②男女が個性と能力を十分に発揮できる、③家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを基本原則に掲げています。

2020（令和2）年12月には、「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、第4次計画で示された12の政策分野の見直しを行うとともに分野の整理・統合を図り、11の政策分野が示されました。

さらに、2023（令和5）年には、女性に対する従来の支援が1957（昭和32）年から施行された売春防止法に基づく婦人保護事業として行われてきたことを改めるため、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」が成立（施行は翌年4月1日）しました。また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」が改正されたことを受けて、国の基本方針が改正されました。

※DV（ドメスティック・バイオレンス）：配偶者やパートナー等親密な関係にある、又はあった者から振られる暴力のことです。

(3) 沖縄県の動き

沖縄県においても、1984（昭和59）年に「婦人問題解決のための沖縄県行動計画」を策定し、その後、1993（平成5）年「男女共同参画型社会の実現をめざす沖縄県行動計画～DEIGOプラン21～」、1998（平成10）年「男女共同参画型社会をめざす沖縄県行動計画～DEIGOプラン21～（改定）」、2002（平成14）年「沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」と見直しを図りながら、長期計画のもとで、男女共同参画社会の実現をめざしてきました。また、2003（平成15）年4月には、「沖縄県男女共同参画推進条例」が施行されています。加えて、2007（平成19）年には、先の条例に基づく計画として「沖縄県男女共同参画計画（後期）」を策定し、「男女共同参画についての正しい理解と学習の充実」、「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援」、「政策・方針決定過程への女性の参画の促進」、「女性のチャレンジ支援」、「家庭と仕事の両立支援と働き方の見直し」の5つを重点項目として掲げています。

2017（平成29）年には、女性活躍推進法にも基づいて「第5次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」を策定し、2022（令和4）年に策定された「第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」においては、ジェンダー平等や性の多様性等が新たな視点として位置づけられました。また、2021（令和3）年には、「沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島 にじいろ宣言）」を出しました。

(4) 名護市の動き

名護市においては、2001（平成13）年度調査（市民意識調査）、2002（平成14）年度調査（基礎調査及び基本方針案づくり）を踏まえ、2003（平成15）年度に「名護市男女共同参画計画 あい・愛プラン」を策定しました。2013（平成25）年度には市民・事業所意識調査を踏まえ、「第2次名護市男女共同参画計画 あい・愛プラン」を策定し、男女共同参画のまちづくりを進めるための各種施策の推進に取り組んできました。

2012（平成24）年4月には、市民の共通の目標となる「名護市男女共同参画推進条例」を施行し、その周知に取り組んでいます。そうした中、“男女共同参画によるまちづくり”や市民の意識改革が一定程度進んでいる状況にあります。

また、第2次名護市男女共同参画計画にて施策に掲げていた「男女混合名簿の導入」について、2018（平成30）年4月より市内全ての小中学校において導入され、目標が達成されました。

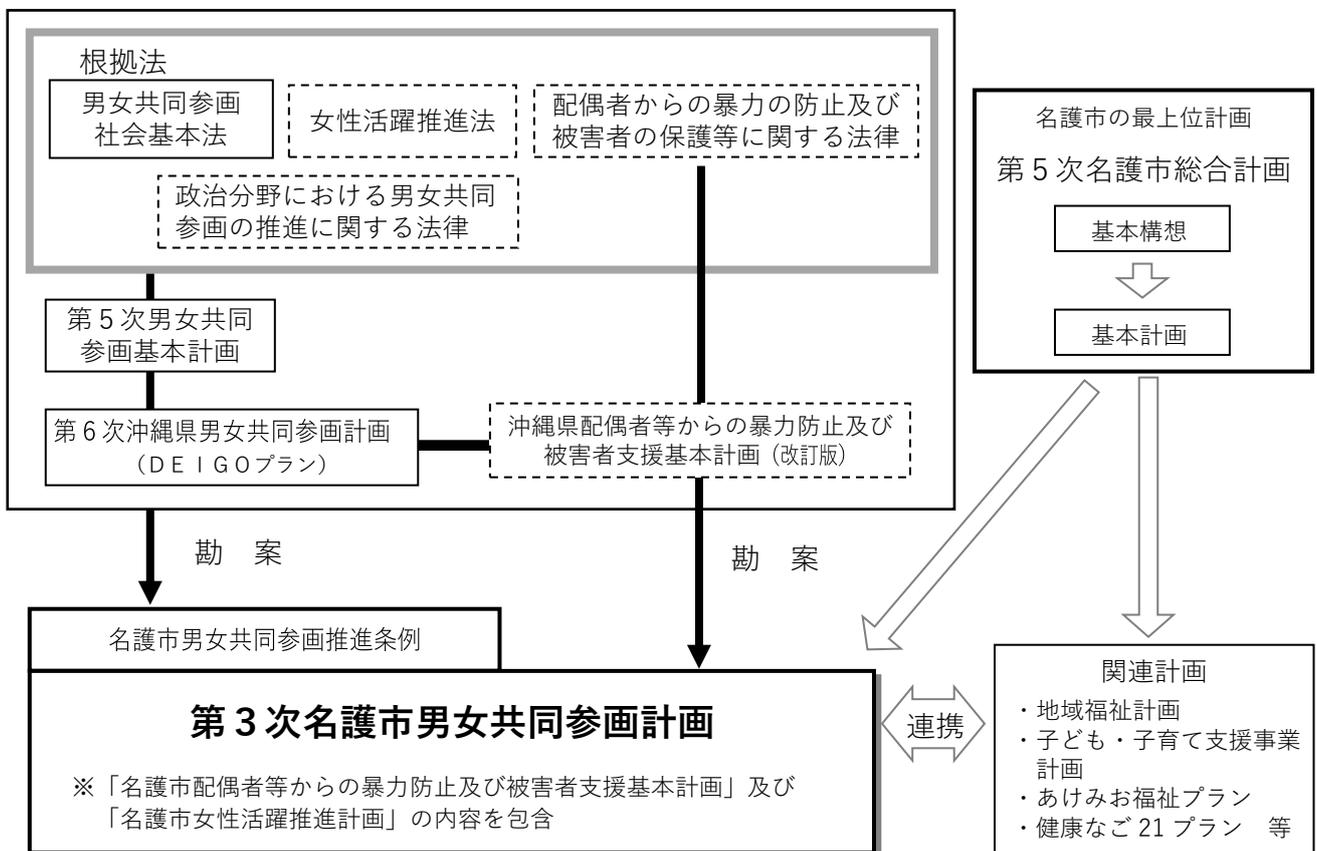
2021（令和3）年3月、女性活躍推進法に基づき、「第2次名護市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」が策定されました。これにより、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事を担当する部署において計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、ホームページで公表しています。

2. 計画の位置づけ

この計画は、次のような性格を持っています。

- ・「名護市男女共同参画推進条例」第13条、「男女共同参画社会基本法」第9条及び第14条第3項に基づく男女共同参画推進のための総合的な計画であり、男女共同参画社会を実現するための市の考え方や施策を明らかにするものです。
- ・男女共同参画社会に関して、市民並びに事業所・団体等に対し、市政の方向性を理解してもらうとともに、家庭・地域・職場に期待する取組みを示し、行政、市民等がそれぞれの立場で役割を担いながら、男女共同参画に向けた取組みを活性化させるものです。
- ・本市の最上位計画である「第5次名護市総合計画」を踏まえて策定した男女共同参画に関する部門別計画であり、他の部門別計画と連携を図りながら推進していくものです。
- ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項において、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する市町村計画の策定が努力義務とされたことから、「名護市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」としての内容を包含して策定しています。
- ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項において、女性の職業生活における活躍の推進に関する市町村推進計画の策定が努力義務とされたことから、「名護市女性活躍推進計画」としての内容を包含して策定しています。

【第3次名護市男女共同参画計画と法及び上位・関連計画との関係】



3. 計画の期間

この計画は、2024（令和6）年度から、2033（令和15）年度までの10年計画として策定します。なお、実施状況の把握と評価を毎年度行うとともに、社会情勢の変化等により、必要に応じて中間年度にあたる2028（令和10）年度に見直しを行うこととします。

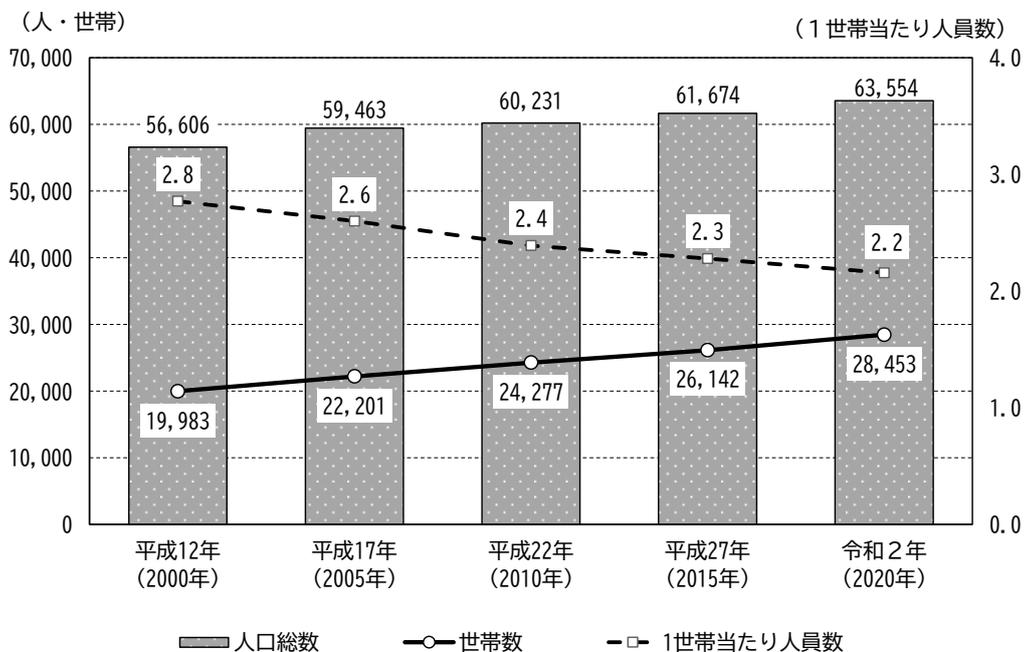
第2章 本市の男女共同参画に関する現状と課題

1. 統計データからみる課題

1) 人口・世帯の推移

名護市の人口・世帯数をみると、2020（令和2）年現在の人口は63,554人、世帯数は28,453世帯で、1世帯当たり人員数は2.2人となっています。2000（平成12）年以降の推移をみると、人口は増加傾向にあり、世帯数も一貫して増加しています。人口増加率を世帯増加率が上回り続けているため、1世帯当たり人員数は年々減少しています。

■人口・世帯数の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■国勢調査による人口・世帯数の推移

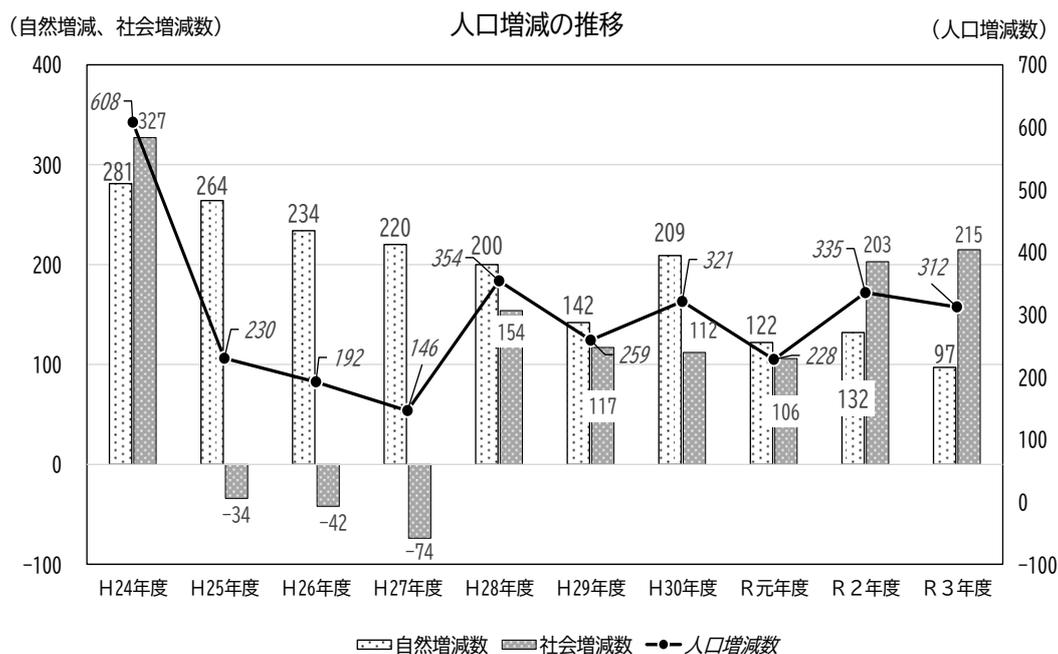
| | 平成12年 (2000年) | 平成17年 (2005年) | 平成22年 (2010年) | 平成27年 (2015年) | 令和2年 (2020年) |
|-----------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| 人口総数 | 56,606 | 59,463 | 60,231 | 61,674 | 63,554 |
| 人口増加率 | - | 5.0% | 1.3% | 2.4% | 3.0% |
| 世帯数 | 19,983 | 22,201 | 24,277 | 26,142 | 28,453 |
| 世帯増加率 | - | 11.1% | 9.4% | 7.7% | 8.8% |
| 1世帯当たり人員数 | 2.8 | 2.6 | 2.4 | 2.3 | 2.2 |

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

2) 人口動態

2012（平成24）年から2021（令和3）年の10年間の人口増減をみると、数値の変動はあるものの人口増加が続いています。この間、自然増減数は一貫してプラスの値（自然増）ですが、徐々に数値が下がってきています。社会増減数は一時期マイナスの値（社会減）でしたが、近年は増加傾向にあります。

■人口増減の推移



出典：名護市住民基本台帳

■人口動態

（単位：人）

| | 自然動態 | | | 社会動態 | | | 人口増減数 |
|--------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 出生者数 | 死亡者数 | 自然増減数 | 転入者数 | 転出者数 | 社会増減数 | |
| 平成24年度 | 732 | 451 | 281 | 3,453 | 3,126 | 327 | 608 |
| 平成25年度 | 758 | 494 | 264 | 3,183 | 3,217 | -34 | 230 |
| 平成26年度 | 715 | 481 | 234 | 3,293 | 3,335 | -42 | 192 |
| 平成27年度 | 710 | 490 | 220 | 3,201 | 3,275 | -74 | 146 |
| 平成28年度 | 721 | 521 | 200 | 3,383 | 3,229 | 154 | 354 |
| 平成29年度 | 673 | 531 | 142 | 3,515 | 3,398 | 117 | 259 |
| 平成30年度 | 737 | 528 | 209 | 3,651 | 3,539 | 112 | 321 |
| 令和元年度 | 669 | 547 | 122 | 3,557 | 3,451 | 106 | 228 |
| 令和2年度 | 677 | 545 | 132 | 3,504 | 3,301 | 203 | 335 |
| 令和3年度 | 672 | 575 | 97 | 3,443 | 3,228 | 215 | 312 |

※転入・転出者数には「その他」の事由による住民票記載・削除数を含む。

平成25年以降は外国人数も含む。

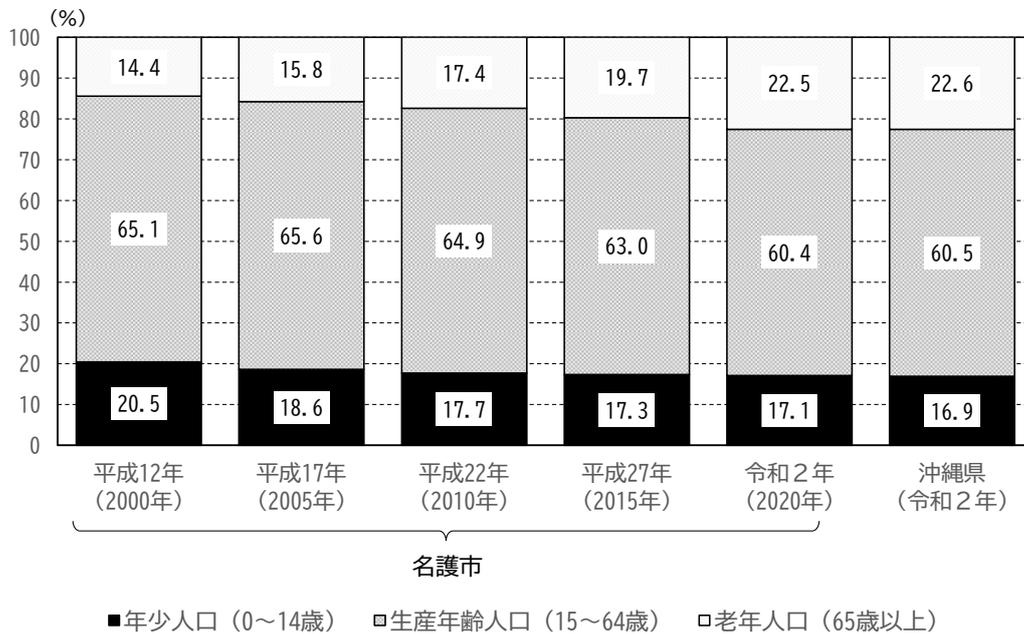
出典：名護市住民基本台帳

3) 年齢3階層別人口

2020（令和2）年の年齢3階層別人口をみると、年少人口（0～14歳）が10,536人（17.1%）、生産年齢人口（15～64歳）が37,252人（60.4%）、老年人口（65歳以上）が13,901人（22.5%）となっています。年少人口の割合は2000（平成12）年から、生産年齢人口の割合は2005（平成17）年から減少が続く一方で、老年人口の割合は年々増加しており、高齢化が進んでいます。

沖縄県と比較すると、ほとんど同様の人口割合となっています。

■年齢3階層別人口の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■名護市・沖縄県の年齢3階層別人口

(単位：人、%)

| | 平成12年 (2000年) | | 平成17年 (2005年) | | 平成22年 (2010年) | | 平成27年 (2015年) | | 令和2年 (2020年) | | 沖縄県 (令和2年) | |
|-----------------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|--------------|-------|------------|-------|
| | 総数 | 割合 | 総数 | 割合 | 総数 | 割合 | 総数 | 割合 | 総数 | 割合 | 総数 | 割合 |
| 年少人口 (0～14歳) | 11,587 | 20.5 | 11,078 | 18.6 | 10,401 | 17.7 | 10,501 | 17.3 | 10,536 | 17.1 | 243,246 | 16.9 |
| 生産年齢人口 (15～64歳) | 36,869 | 65.1 | 39,004 | 65.6 | 38,132 | 64.9 | 38,151 | 63.0 | 37,252 | 60.4 | 871,154 | 60.5 |
| 老年人口 (65歳以上) | 8,149 | 14.4 | 9,365 | 15.8 | 10,227 | 17.4 | 11,912 | 19.7 | 13,901 | 22.5 | 324,708 | 22.6 |
| 計 | 56,605 | 100.0 | 59,447 | 100.0 | 58,760 | 100.0 | 60,564 | 100.0 | 61,689 | 100.0 | 1,439,108 | 100.0 |

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

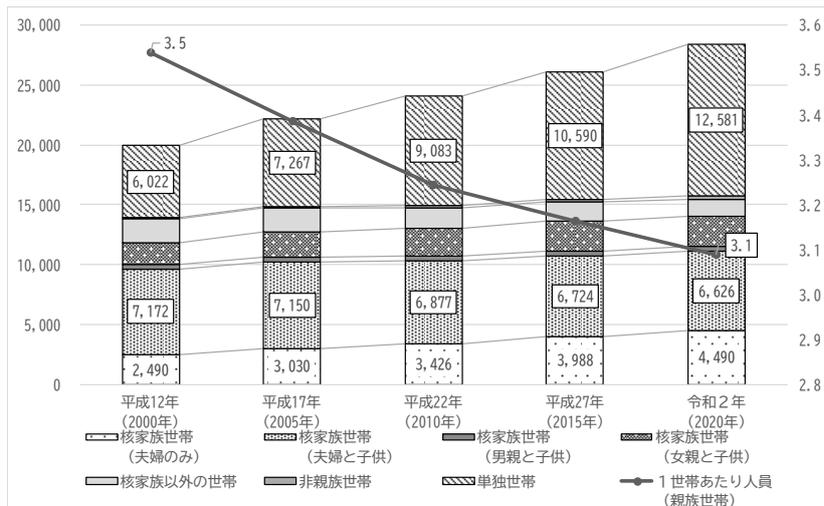
4) 世帯の家族類型

本市の世帯の家族類型をみると、核家族世帯は増えているものの、内訳をみると夫婦のみ世帯が増える一方で夫婦と子供から成る世帯は減り続けています。1世帯あたり人員(親族世帯)は一貫して減少しており、2020(令和2)年には3.1人となっています。

また、この間に単独世帯(一人暮らしの世帯)が大幅に増加しており、2020(令和2)年には12,581世帯と2000(平成12)年と比べて約2倍となっています。一般世帯に占める夫婦と子供から成る世帯の割合は、2020(令和2)年には約4世帯に1世帯(23.4%)に減り、単独世帯の割合は約2世帯に1世帯(44.4%)にまで増加しています。

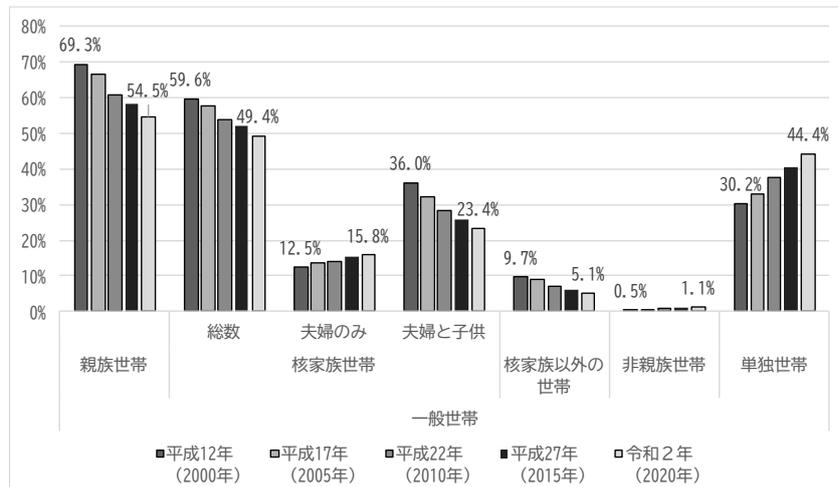
■一般世帯の類型及び親族世帯の1世帯あたり人員

| | 一般世帯 | | | | | | | | 親族世帯人員 | 1世帯あたり人員 (親族世帯) |
|------------------|--------|--------|--------|-------|-------|----------|-------|--------|--------|--------------------|
| | 総数 | 親族世帯 | 核家族世帯 | | | 核家族以外の世帯 | 非親族世帯 | 単独世帯 | | |
| | | | 総数 | 夫婦のみ | 夫婦と子供 | | | | | |
| 平成12年 (2000年) | 19,916 | 13,795 | 11,873 | 2,490 | 7,172 | 1,922 | 99 | 6,022 | 48,817 | 3.5 |
| 平成17年 (2005年) | 22,142 | 14,749 | 12,773 | 3,030 | 7,150 | 1,976 | 126 | 7,267 | 49,929 | 3.4 |
| 平成22年 (2010年) | 24,210 | 14,718 | 13,004 | 3,426 | 6,877 | 1,714 | 252 | 9,083 | 47,753 | 3.2 |
| 平成27年 (2015年) | 26,076 | 15,213 | 13,611 | 3,988 | 6,724 | 1,602 | 256 | 10,590 | 48,124 | 3.2 |
| 令和2年 (2020年) | 28,362 | 15,454 | 14,009 | 4,490 | 6,626 | 1,445 | 314 | 12,581 | 47,742 | 3.1 |



※1世帯あたり人員(親族世帯)は、親族世帯人員を親族世帯数で割って算出。

■一般世帯に占める割合



出典：いずれも「国勢調査結果」総務省統計局

5) 母子・父子世帯の状況

2020(令和2)年の国勢調査によると、20歳未満の世帯員がいる核家族世帯において、母子世帯の割合は11.3%となっており、県内市部(9.3%)や県(9.4%)よりも高くなっています。また、父子世帯の割合は1.2%と県内市部や県と同程度です。

なお、沖縄県民の年間収入は、勤労者世帯(二人以上の世帯)であれば半数以上が500万以上となっていますが、母子世帯は200~250万、父子世帯は300~400万が最も多くなっており、ひとり親世帯の収入はそうでない世帯との間に大きな乖離が見られます。

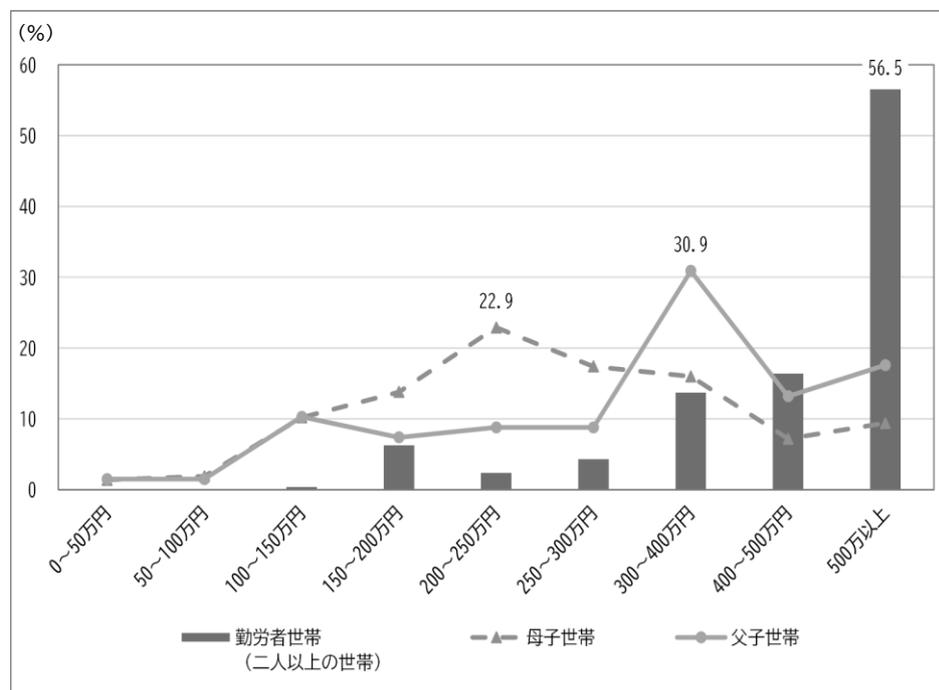
■母子・父子世帯数

| | 名護市 | 市部 | 沖縄県 | 全国 |
|------------------|-------|---------|---------|------------|
| 20歳未満世帯員のいる核家族世帯 | 5,933 | 111,356 | 143,841 | 10,124,964 |
| 母子世帯数 | 671 | 10,394 | 13,575 | 646,809 |
| 母子世帯の割合 | 11.3% | 9.3% | 9.4% | 6.4% |
| 父子世帯数 | 72 | 1,217 | 1,651 | 74,481 |
| 父子世帯の割合 | 1.2% | 1.1% | 1.1% | 0.7% |

※母子(父子)世帯とは、未婚、死別又は離別の女親(男親)と、その未婚の20歳未満の子供のみから成る一般世帯のこと。

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■沖縄県における世帯類型別の年間収入分布



※勤労者世帯(二人以上の世帯)の年間収入は、「2019年全国家計構造調査」の沖縄県の数値。

※母子世帯及び父子世帯の年間収入は、「平成30年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査概要版」の数値。

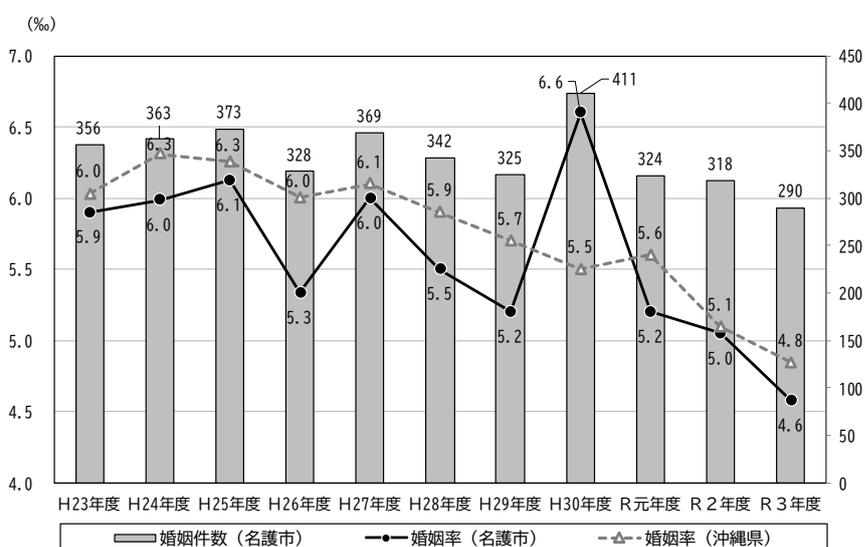
出典：平成30年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査 概要版
「2019年全国家計構造調査」総務省統計局

6) 婚姻及び離婚の状況

2021（令和3）年度の名護市における婚姻件数は290件、婚姻率（人口千対）は4.6%となっており、2018（平成30）年度を除いて2015（平成27）年度から減少傾向にあります。婚姻率は、2018（平成30）年度を除いて沖縄県の値を下回るか同程度となっています。

離婚件数をみると、2018（平成30）年度に増加に転じたもののその後は減少し2021（令和3）年度には134件、離婚率（人口千対）は2.1%となっています。離婚件数は2012（平成24）年度と2018（平成30）年度、2021（令和3）年度を除いて150件前後で推移しています。

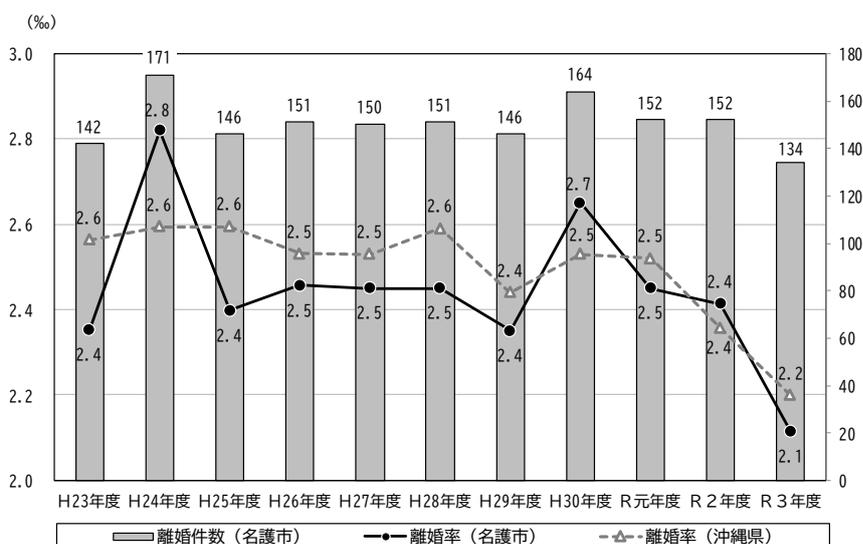
■ 婚姻率の推移



※婚姻率（単位：％）＝年間婚姻届出件数/全体人口×1000

出典：沖縄県人口動態統計

■ 離婚率の推移



※離婚率（単位：％）＝年間離婚届出件数/全体人口×1000

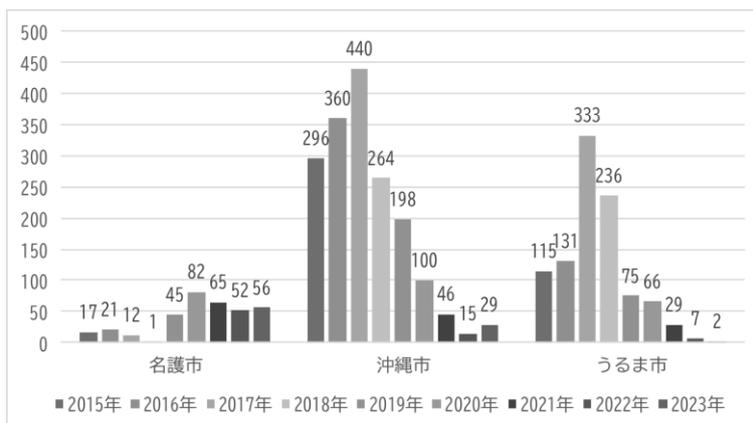
出典：沖縄県人口動態統計

7) 待機児童の状況

2023（令和5）年の名護市の待機児童数をみると、56人となっており、近隣の沖縄市やうるま市と比べて多くなっています。沖縄市やうるま市では2017（平成29）年に待機児童数のピークを迎え、その後減少傾向にあります。名護市では2019（令和元）年に増加に転じて以降横ばいの状態が続いています。

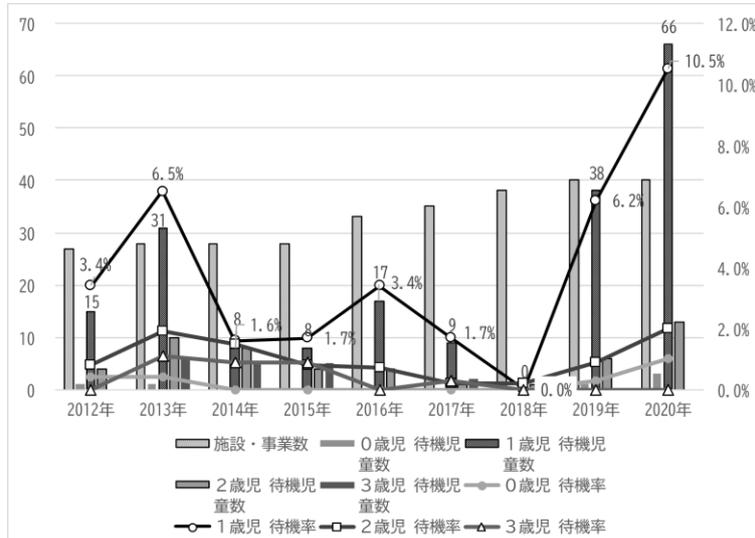
また、沖縄県が公表している2020（令和2）年までの年齢別の待機児童の状況を見ると、2019（令和元）年と2020（令和2）年に1歳児の待機児童が急増していることが分かります。

■名護市・沖縄市・うるま市の待機児童数の推移



■名護市の年齢別待機児童数・率の推移

| 年 | 施設・事業数 | 0歳児 | | 1歳児 | | 2歳児 | | 3歳児 | | 4歳児以上 | |
|-------|--------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | | 待機児童数 | 待機率 | 待機児童数 | 待機率 | 待機児童数 | 待機率 | 待機児童数 | 待機率 | 待機児童数 | 待機率 |
| 2012年 | 27 | 1 | 0.4% | 15 | 3.4% | 4 | 0.8% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 2013年 | 28 | 1 | 0.4% | 31 | 6.5% | 10 | 1.9% | 6 | 1.1% | 1 | 0.1% |
| 2014年 | 28 | 0 | 0.0% | 8 | 1.6% | 8 | 1.5% | 5 | 0.9% | 0 | 0.0% |
| 2015年 | 28 | 0 | 0.0% | 8 | 1.7% | 4 | 0.8% | 5 | 0.9% | 0 | 0.0% |
| 2016年 | 33 | 0 | 0.0% | 17 | 3.4% | 4 | 0.7% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 2017年 | 35 | 0 | 0.0% | 9 | 1.7% | 1 | 0.2% | 2 | 0.3% | 0 | 0.0% |
| 2018年 | 38 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 0.2% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 2019年 | 40 | 1 | 0.3% | 38 | 6.2% | 6 | 0.9% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 2020年 | 40 | 3 | 1.0% | 66 | 10.5% | 13 | 2.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |



※いずれも各年4月1日現在

出典：沖縄県「各市町村別保育所入所待機児童数」

8) 女性の相談件数

2022(令和4)年度の女性相談処理件数をみると、延件数で1,990件となっています。2017(平成29)年度は延べ1,391件でしたが、2018(平成30)年度から大幅に増加し、2020(令和2)年度まで2,200件台で推移したあと、2021(令和3)年度以降は1,900件台となっています。

■女性相談処理件数 (単位:件)

| | 処理済み実人員(年度中) | | | | | | | | | | 計 | 延件数 (年度内) | |
|--------|-----------------------|----------|--------|-----------------------|--------------------------------------|---|--------------------------------------|-----------------------|---------------------------------|----------------------------|----|--------------|----------------------------|
| | 入所 婦人 保護 施設に | 就職 自営 | 結 婚 | 家 庭 へ 送 還 | 還 福 社 事 務 所 へ 送 | 人 婦 人 相 談 員 へ 移 送 | 婦 人 相 談 員 へ 移 送 | 談 所 へ 移 送 | 相 談 所 ・ 婦 人 相 | 関 ・ 所 へ 移 送 | | | そ の 他 関 係 機 |
| 平成29年度 | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 2 | 108 | 1,391 |
| 平成30年度 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 177 | 17 | 197 | 2,214 |
| 令和元年度 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 121 | 26 | 157 | 2,286 |
| 令和2年度 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 144 | 12 | 158 | 2,284 |
| 令和3年度 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 159 | 23 | 186 | 1,911 |
| 令和4年度 | 2 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 129 | 60 | 197 | 1,990 |

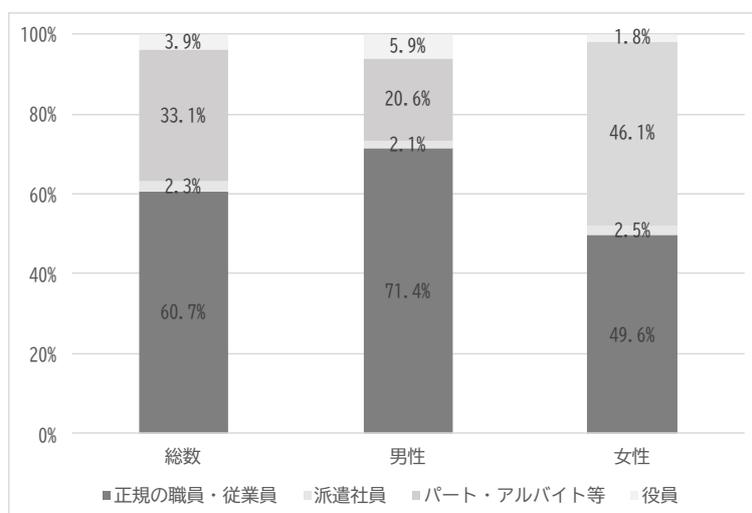
出典:「福祉事務所の概要」名護市福祉事務所

9) 男女別従業上の地位

2020（令和2）年度の国勢調査における男女別従業上の地位をみると、正規の職員・従業員は男性で71.4%であるのに対して女性では49.6%となっています。また、パート・アルバイト等では男性が20.6%であるのに対し、女性は46.1%と、女性は男性に比べて正規雇用が少なく、非正規雇用が多い現状にあります。

また、国勢調査の結果をもとに、2010（平成22）年から2020（令和2）年までの10年間の従業上の地位をみると、いずれの年においても女性の役員、雇人のある業主、雇人のない業種の割合は男性の半分以下にとどまっています。

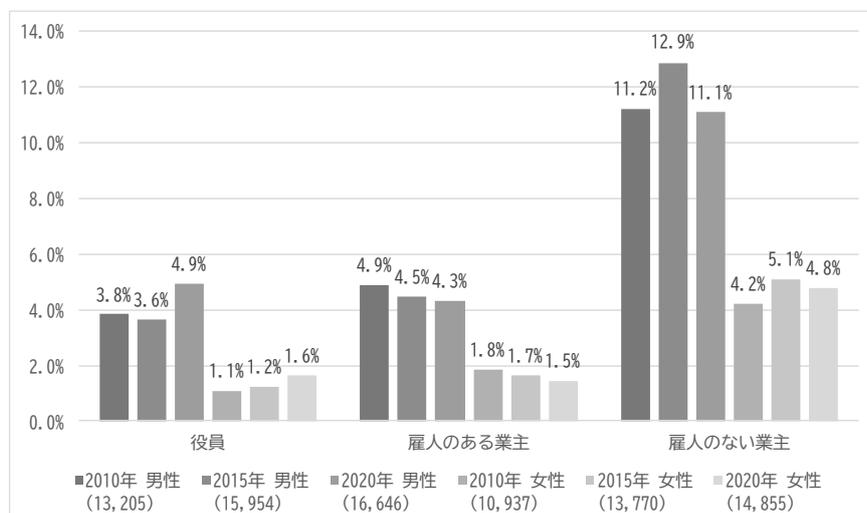
■名護市の男女別従業上の地位



| | 雇用者 (役員を含む) | 正規の職員・従業員 | 派遣社員 | パート・アルバイト等 | 役員 |
|----|----------------|-----------|------|------------|-------|
| 総数 | 27,085 | 16,442 | 625 | 8,955 | 1,063 |
| 男性 | 13,825 | 9,866 | 290 | 2,847 | 822 |
| 女性 | 13,260 | 6,576 | 335 | 6,108 | 241 |

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■名護市の男女別従業上の地位



※カッコ内は就業者数。2015（平成27）年及び2020（令和2）年は不詳補充による。

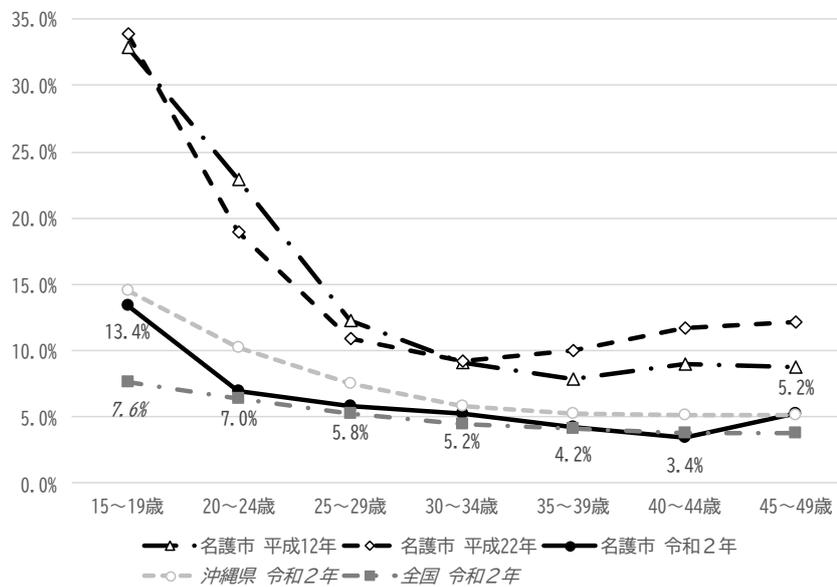
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

10) 男女別完全失業率

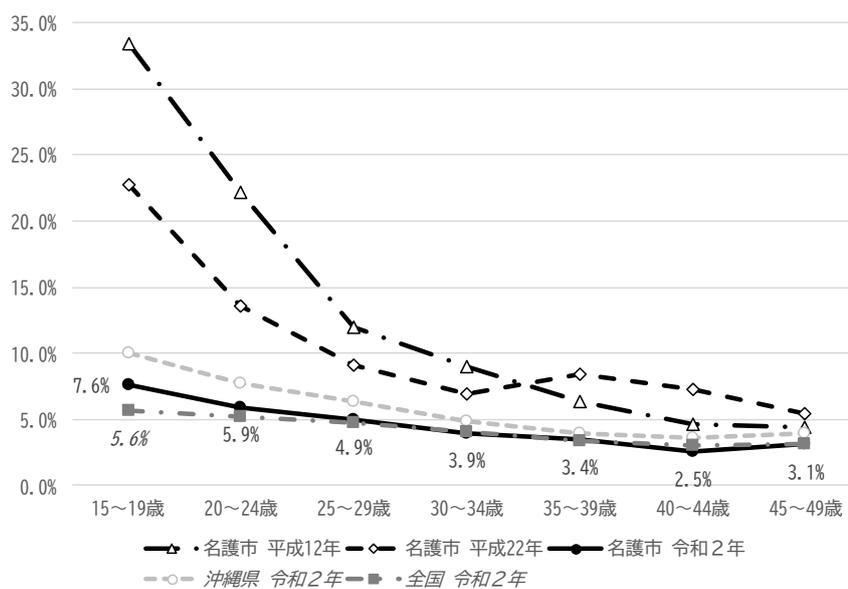
2020（令和2）年の名護市における15～49歳の男性の完全失業率をみると、15～19歳で13.4%と全国と比べて2倍近く高くなっているものの、20～44歳では全国とほぼ同じ水準となっており、45～49歳で5.2%と全国より少し高くなっています。沖縄県と比べると、すべての年代で県と同程度か、低い水準となっています。

同様に女性の完全失業率をみると、15～19歳で7.6%と全国と比べてやや高くなっているものの、20歳以降は全国とほぼ同じ水準となっています。沖縄県と比べると、すべての年代で県と同程度か、低い水準となっています。

■名護市における男性の年齢階級別完全失業率の推移



■名護市における女性の年齢階級別完全失業率の推移



※完全失業率とは、労働力人口に占める完全失業者の割合。

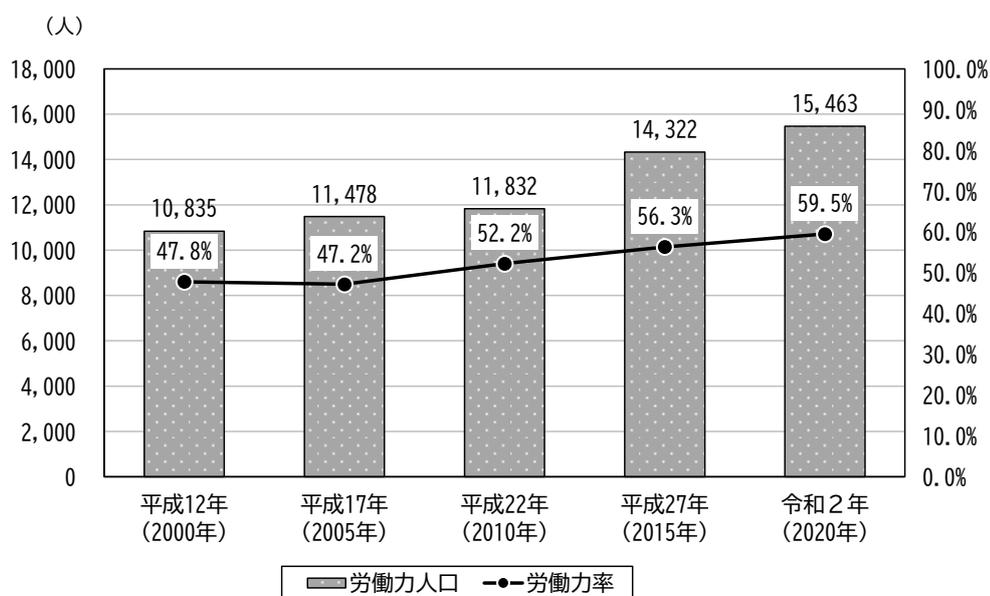
令和2年の労働力人口及び完全失業者数は不詳補完による。

出典：「国勢調査結果」総務省統計局

11) 女性の労働力人口

2020（令和2）年における名護市の女性の労働力人口は15,463人で、女性の労働力人口が増加傾向にあることがうかがえます。2000（平成12）年と比較すると、この20年間で労働力人口が4,628人（42.7%）増加しています。

■名護市における女性労働力人口と労働力人口比率の推移



※労働力人口比率とは、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者と失業者の合計）の割合。
平成27年及び令和2年の労働力人口及び労働力率は不詳補完による。
平成22年の労働力労働力率は、15歳以上人口から「労働力状態不詳」を除いた人口で労働力人口を除いた数値。

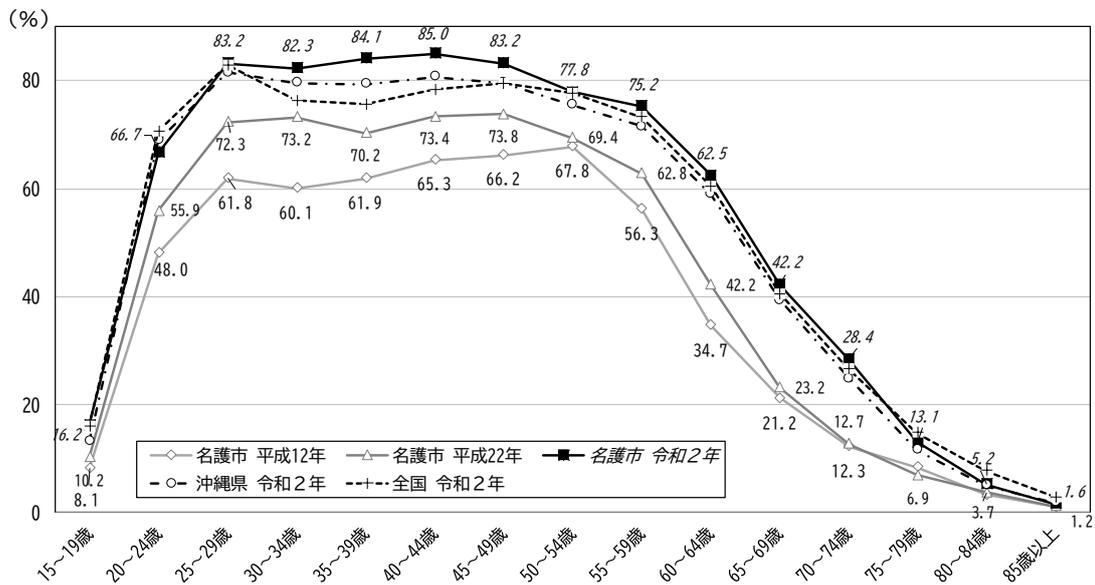
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

12) 女性の就業率

名護市における女性の就業率を年齢階級別で見ると、ほとんどの年代で年々増加しており、2020（令和2）年には25歳から49歳にかけて就業率が8割を超えています。また、50代以上の就業率も増加しており、2020（令和2）年には75～79歳でも約8人に1人（13.1%）が働いています。

沖縄県の就業率と比較すると、名護市は全体的に県の数値よりも高い割合となっており、ライフステージに関わらず仕事を続ける女性が多いことがうかがえます。また、全国と比べて30歳～49歳にかけて就業率が高い傾向にあります。

■名護市における女性の年齢階級別就業率の推移



出典：「国勢調査結果」総務省統計局

■名護市と沖縄県における女性の年齢階級別就業率

(単位: %)

| 年齢 | 名護市 | | | | | 沖縄県 | 全国 |
|--------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|
| | 平成12年 | 平成17年 | 平成22年 | 平成27年 | 令和2年 | 令和2年 | 令和2年 |
| 15～19歳 | 8.1 | 10.2 | 10.2 | 16.5 | 16.2 | 13.2 | 15.9 |
| 20～24歳 | 48.0 | 47.8 | 55.9 | 61.2 | 66.7 | 68.9 | 70.6 |
| 25～29歳 | 61.8 | 58.4 | 72.3 | 80.3 | 83.2 | 81.5 | 82.9 |
| 30～34歳 | 60.1 | 59.8 | 73.2 | 80.6 | 82.3 | 79.5 | 76.3 |
| 35～39歳 | 61.9 | 60.3 | 70.2 | 79.7 | 84.1 | 79.3 | 75.6 |
| 40～44歳 | 65.3 | 65.2 | 73.4 | 80.9 | 85.0 | 80.7 | 78.3 |
| 45～49歳 | 66.2 | 64.3 | 73.8 | 77.8 | 83.2 | 79.5 | 79.4 |
| 50～54歳 | 67.8 | 63.1 | 69.4 | 76.7 | 77.8 | 75.4 | 77.7 |
| 55～59歳 | 56.3 | 57.9 | 62.8 | 68.9 | 75.2 | 71.5 | 73.2 |
| 60～64歳 | 34.7 | 34.2 | 42.2 | 52.0 | 62.5 | 58.9 | 60.4 |
| 65～69歳 | 21.2 | 20.1 | 23.2 | 37.1 | 42.2 | 39.3 | 40.5 |
| 70～74歳 | 12.3 | 13.4 | 12.7 | 19.7 | 28.4 | 24.9 | 26.6 |
| 75～79歳 | 8.4 | 7.1 | 6.9 | 8.3 | 13.1 | 11.6 | 14.7 |
| 80～84歳 | 3.3 | 4.3 | 3.7 | 5.3 | 5.2 | 5.0 | 7.8 |
| 85歳以上 | 1.0 | 0.7 | 1.2 | 2.4 | 1.6 | 1.8 | 2.9 |
| 全体 | 43.7 | 42.9 | 48.3 | 54.2 | 57.2 | 54.9 | 52.4 |

※就業率とは、15歳以上人口に占める就業者の割合。

平成27年及び令和2年の就業率は不詳補完による。

平成22年の就業率は、15歳以上人口から「労働力状態不詳」を除いた人口で就業者数を除いた数値。

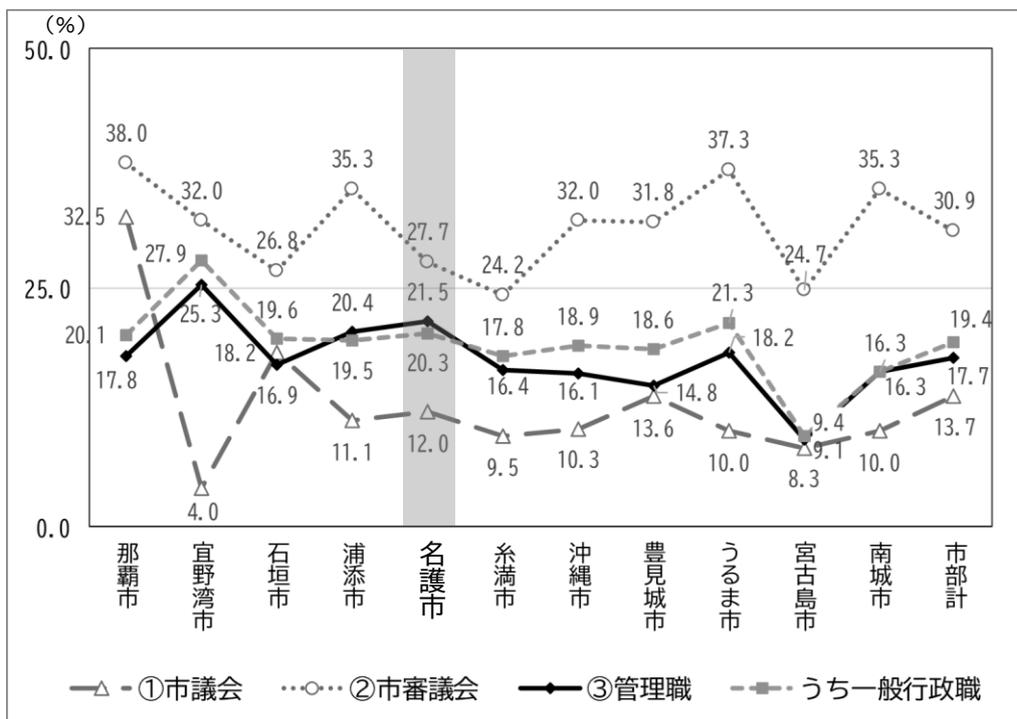
出典：「国勢調査結果」総務省統計局

13) 女性の登用状況

名護市における、2022（令和4）年の女性の登用状況等をみると、名護市議会における女性議員の状況は12.0%、名護市審議会等の総計では27.7%、管理職の在職状況は21.5%、うち一般行政職が20.3%となっており、女性管理職の在職状況が市部の中で高い状況にあります。

2015（平成27）年からの推移をみると、名護市議会における女性議員の割合や名護市審議会等における女性委員の割合は横ばいとなっています。他方で、女性の管理職の割合は一般行政職含め増加傾向にあります。

■県内市部における女性の登用状況



■名護市における女性の登用状況の推移

| 年 | 名護市議会における議員 | | | 名護市審議会等 総計 | | | 管理職の在職状況 | | | うち一般行政職 | | |
|-------|-------------|------|------|------------|------|------|----------|------|------|---------|------|------|
| | 計 | うち女性 | 割合 | 計 | うち女性 | 割合 | 計 | うち女性 | 割合 | 計 | うち女性 | 割合 |
| 2015年 | 27 | 3 | 11.1 | 245 | 68 | 27.8 | 69 | 7 | 10.1 | 58 | 6 | 10.3 |
| 2016年 | 27 | 3 | 11.1 | 208 | 57 | 27.4 | 71 | 8 | 11.3 | 58 | 6 | 10.3 |
| 2017年 | 27 | 3 | 11.1 | 288 | 80 | 27.8 | 71 | 10 | 14.1 | 59 | 8 | 13.6 |
| 2018年 | 26 | 3 | 11.5 | 249 | 78 | 31.3 | 73 | 11 | 15.1 | 60 | 9 | 15.0 |
| 2019年 | 29 | 3 | 10.3 | 297 | 88 | 29.6 | 72 | 11 | 15.3 | 60 | 10 | 16.7 |
| 2020年 | 26 | 3 | 11.5 | 288 | 86 | 29.9 | 71 | 12 | 16.9 | 48 | 11 | 22.9 |
| 2021年 | 26 | 3 | 11.5 | 317 | 94 | 29.7 | 73 | 13 | 17.8 | 63 | 13 | 20.6 |
| 2022年 | 25 | 3 | 12.0 | 307 | 85 | 27.7 | 79 | 17 | 21.5 | 64 | 13 | 20.3 |

※いずれも4月1日現在。「管理職」とは、本庁の課長及びこれに相当する職以上。

出典：沖縄県の男女共同参画に関する年次報告書

2. 各種調査結果からみる課題

(1) 調査の実施概要

1) 目的

本調査は2023(令和5)年度の「第3次名護市男女共同参画計画」の策定にあたり、男女共同参画に関する各調査対象者の意識や実態を把握するとともに、計画の施策を検討するための基礎資料として活用することを目的に実施しました。

2) 調査対象者と実施方法

| 調査種類 | 調査対象者 | 実施方法 |
|------|---|---|
| 市民 | 名護市に居住する20歳～69歳の男女から無作為抽出 | 期間：2022年12月13日～2023年1月13日 手法：郵送配布、郵送回収またはWeb回答 |
| 事業所 | 名護市商工会に加盟する企業(個人事業主を除く)から無作為抽出 | 期間：2022年11月29日～12月23日 手法：郵送配布、郵送回収またはWeb回答 |
| 市職員 | 名護市役所職員(正職員626名、会計年度任用職員594名：2022年4月1日時点) | 期間：2022年11月21日～12月2日 手法：Webアンケート |
| 中学生 | 名護市内の中学2年生 | 期間：2022年12月15日～2023年1月13日 手法：Webアンケート |

3) 回収結果

| 調査種類 | 対象件数 | 有効回収数 | 有効回収率 |
|------|--------|-------|-------|
| 市民 | 2,500件 | 408件 | 16.3% |
| 事業所 | 525件 | 135件 | 25.7% |
| 市職員 | 1,220件 | 344件 | 28.2% |
| 中学生 | 704件 | 397件 | 56.4% |

(2) 調査の結果

1) 回答者の属性

- ・性別による回答の傾向を把握するため市民、市職員、中学生の調査においては回答者の性別を尋ねています。
- ・市民調査では女性の回答割合が高く、市職員調査では男性の回答割合が高くなっています。中学生調査では男女差が少なく、その他の回答割合が他の調査よりも高くなっています。

■回答者の性別

| | 男性 | 女性 | その他 |
|------------------|-------|-------|------|
| 市民※ ¹ | 38.7% | 59.3% | 1.2% |
| 市職員 | 57.8% | 41.6% | 0.6% |
| 中学生 | 49.1% | 47.4% | 3.5% |

※1 市民ではほかに「無回答」が0.7%

- ・また、年代による回答の傾向を把握するため市民、市職員の調査においては回答者の年齢を尋ねています。
- ・市民調査では40代が3割弱（25.7%）と最も多く、次いで30代（20.8%）、60代（20.3%）となっています。
- ・市職員調査では40代が4割弱（36.3%）と最も高く、次いで30代（29.4%）となっています。

■回答者の年齢

| | 10～20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 |
|------------------|--------|-------|-------|---------------------|-------|
| 市民※ ² | 17.6% | 20.8% | 25.7% | 15.2% | 20.3% |
| 市職員 | 16.6% | 29.4% | 36.3% | 17.7%※ ³ | |

※2 市民ではほかに「無回答」が0.2%

※3 市職員調査での選択肢は「50代以上」

2) 性別役割に関する意識

- ・「男は仕事、女は家庭」という考え方については、市民、事業所、市職員、中学生のいずれにおいても否定的な回答が多数を占めています。ただ、中学生では「5. わからない」が2割弱（18.9%）と他と比べて高くなっています。

■各対象の回答結果

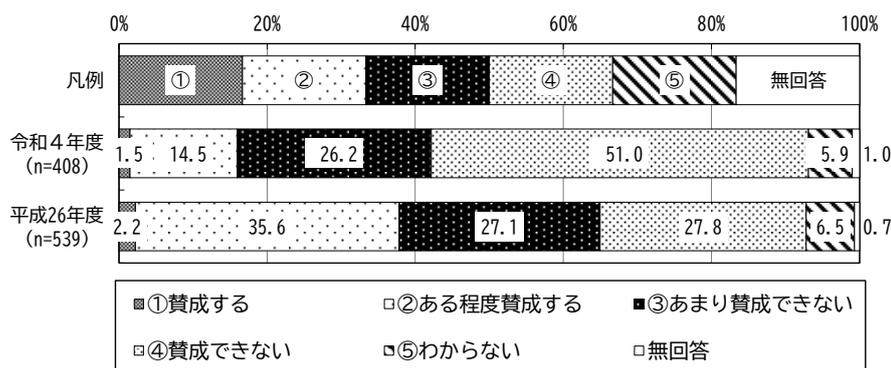
| | |
|-----|----------------|
| 市民 | 『賛成できない』 77.2% |
| 事業所 | 『そう思わない』 87.4% |
| 市職員 | 『そう思わない』 88.1% |
| 中学生 | 『そう思わない』 63.7% |

※『賛成できない』は「3.あまり賛成できない」+「4.賛成できない」の合計

※『そう思わない』は「3.どちらかといえばそう思わない」+「4.まったくそう思わない」の合計

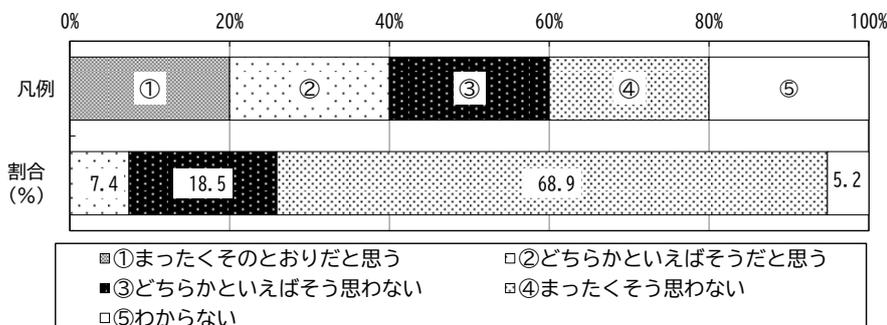
市民 (n=408)

問1 「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して



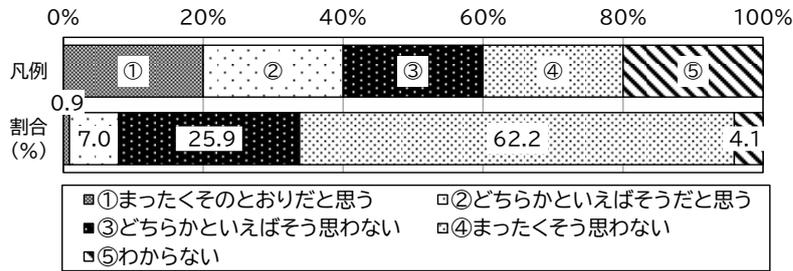
事業所 (n=135)

問6 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



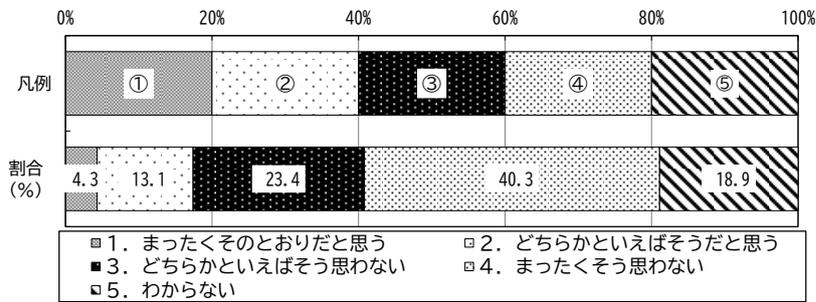
市職員 (n=344)

問2 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



中学生 (n=397)

問4 「男は外で働き、女は家庭を守る」という考え方について (n=397)

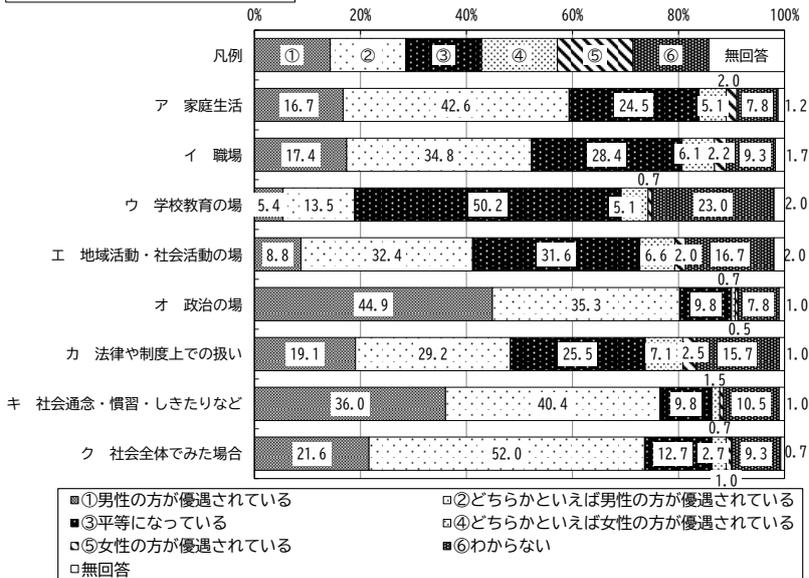


3) 家庭や社会における男女の状況

- ・市民調査では、「3. 平等になっている」の割合が、「ウ 学校教育の場」以外の分野において前回調査と比べて減少しています。

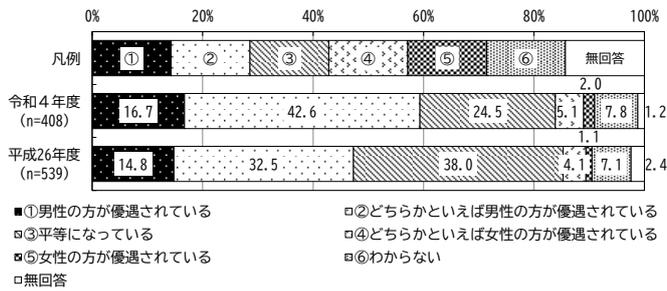
市民 (n=408)

問2 各分野における男女の地位の平等感

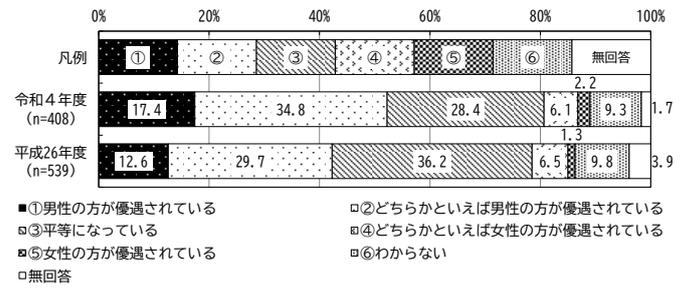


■ 前回調査との比較

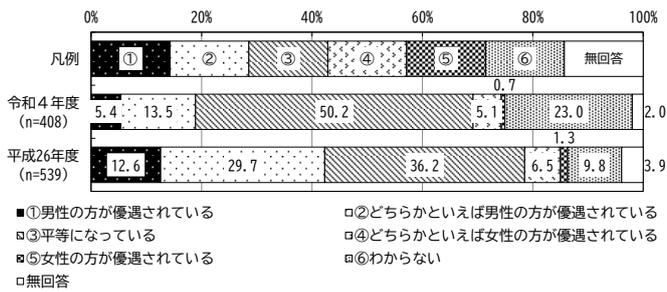
ア 家庭生活



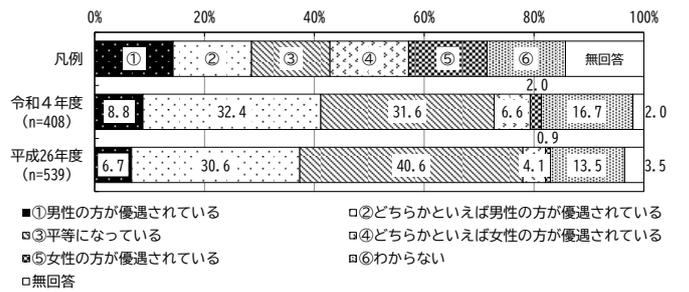
イ 職場



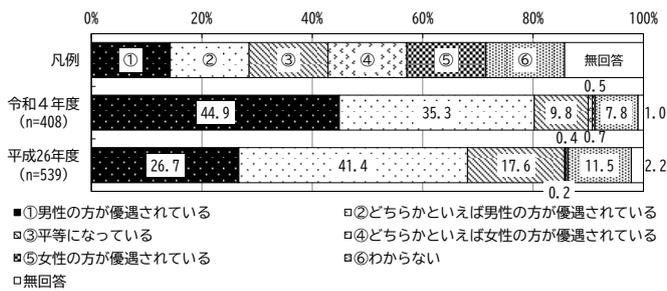
ウ 学校教育の場



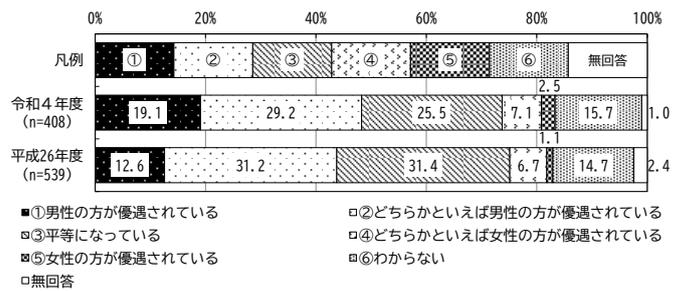
エ 地域活動・社会活動の場



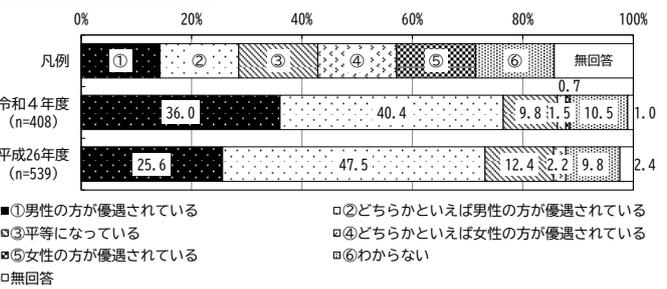
オ 政治の場



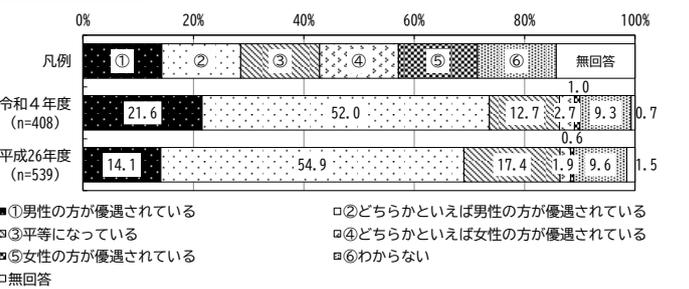
カ 法律や制度上での扱い



キ 社会通念・慣習・しきたりなど



ク 社会全体でみた場合



4) 仕事・働く環境について

- ・市民調査の結果から労働時間について見ると、男女ともに「7時間以上8時間以下」の割合が最も多くなっています。ただ、男性は「8時間超」が4割強（43.9%）を占めるのに対し、女性では2割強（21.1%）となっており、性別による労働時間の差がみられます。

市民 (n=318)

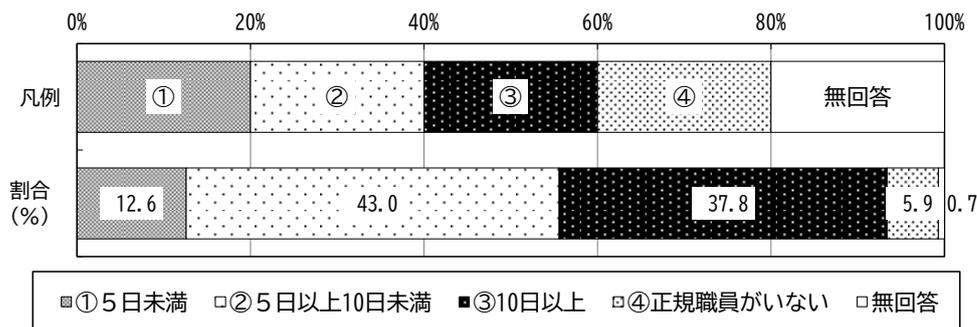
■クロス集計 (性別×労働時間)

| 上段:実数 下段横:% | | 合計 | 7時間未満 | 7時間以上 8時間以下 | 8時間超 | 無回答 |
|----------------|-------|-------|-------|----------------|------|------|
| 全体 | | 318 | 49 | 168 | 97 | 4 |
| | | 100.0 | 15.4 | 52.8 | 30.5 | 1.3 |
| 性別 | 男性 | 132 | 12 | 61 | 58 | 1 |
| | | 100.0 | 9.1 | 46.2 | 43.9 | 0.8 |
| | 女性 | 180 | 36 | 105 | 38 | 1 |
| | | 100.0 | 20.0 | 58.3 | 21.1 | 0.6 |
| | その他 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| | 100.0 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | |
| | 無回答 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| | | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 66.7 |

- ・事業所調査の結果から「正規職員」の有給休暇取得についてみると、2019（平成31）年4月1日からすべての使用者に対して「労働者の年間5日の年次有給休暇取得」が義務づけられているにもかかわらず、「1.5日未満」が1割強（12.6%）みられます。

事業所 (n=135)

問3 「正規職員」一人あたりが取得した年次有給休暇の平均日数



- ・市職員調査の結果から管理職や役職への昇任意向についてみると、「3. 昇進しなくてよい」が4割弱（36.1%）と最も高くなっています。
- ・性別にみると、男性は3割強（30.8%）が「1. 管理職（課長級）以上に昇進したい」と回答しているのに対し、女性は約半数（49.4%）が「3. 昇進しなくてよい」と回答しており、昇進意向にジェンダー差がみられます。

市職員（n=227）

■クロス集計（性別×昇任意向）

| 上段:実数 下段横:% | | 合計 | 問4 管理職や役職への昇任意向について | | | |
|----------------|--------|--------------|---------------------------------|------------------------|-----------------|------------------|
| | | | 1. 管理職 (課長級) 以上に昇進 したい | 2. 係長級 までは昇進 したい | 3. 昇進し なくてよい | 4. 分 から ない |
| 全体 | | 227 100.0 | 55 24.2 | 19 8.4 | 82 36.1 | 71 31.3 |
| 性別 | 1. 男性 | 146 100.0 | 45 30.8 | 15 10.3 | 42 28.8 | 44 30.1 |
| | 2. 女性 | 79 100.0 | 10 12.7 | 4 5.1 | 39 49.4 | 26 32.9 |
| | 3. その他 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 1 50.0 |

- ・昇任に対して消極的である理由について性別にみると、女性は男性と比べて「3. 管理職をする自信がない」が多く、約4人に3人（74.4%）が回答しています。また、「9. 仕事と家庭等の両立などが難しくなる」とする回答も女性で4割強（41.9%）と高くなっています。

市職員（n=101）

■クロス集計（性別×係長級まで昇進したい、昇進したくないと思う理由）

| 上段:実数 下段横:% | | 合計 | 問5 係長級まで昇進したい、昇進したくないと思う理由 | | | | | | | | | |
|----------------|--------|----------|----------------------------|------------------------------|------------------------|--------------------------------------|---|---------------------------------|-------------------------------|------------------------|--------------------------------|-----------|
| | | | 1. 過度な 責任を負 いたくない | 2. 報酬面 でのメリ ットが少 ない | 3. 管理職 をする自 信がない | 4. 今の仕 事やポジ ションに 満足して いる | 5. 管理職 に就くよ り、自分 の専門性 を高めたい | 6. 自分の やりたい 仕事ができ なくなる | 7. 面倒な 調整業務 などが増え そう | 8. 家族の 協力が得 られない | 9. 仕事と 家庭等の 両立が難 しくなる | 10. その他 |
| 全体 | | 101 — | 49 48.5 | 23 22.8 | 60 59.4 | 21 20.8 | 21 20.8 | 16 15.8 | 15 14.9 | 2 2.0 | 34 33.7 | 7 6.9 |
| 性別 | 1. 男性 | 57 — | 28 49.1 | 14 24.6 | 27 47.4 | 9 15.8 | 11 19.3 | 8 14.0 | 8 14.0 | 0 0.0 | 15 26.3 | 6 10.5 |
| | 2. 女性 | 43 — | 20 46.5 | 9 20.9 | 32 74.4 | 12 27.9 | 10 23.3 | 8 18.6 | 7 16.3 | 2 4.7 | 18 41.9 | 1 2.3 |
| | 3. その他 | 1 — | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 100.0 | 0 0.0 |

5) ワークライフバランスについて

- ・市民調査の結果から、現在の職場環境で各種休業を取得できるかについてみると、「1. 1か月以上取得できると思う」が5割弱（45.6%）と高い一方で、「3. 取得できるとは思わない」が3割弱（26.7%）となっています。
- ・性別にみると、「1. 1か月以上取得できると思う」の割合が男性は4割弱（36.4%）であるのに対し、女性は5割強（53.3%）と約17ポイントの差があります。また、男性の4割弱（36.4%）が「3. 取得できるとは思わない」と回答しており、女性の回答（19.4%）と比べて17ポイント高くなっています。

市民（n=318）

■クロス集計（性別×休業取得）

| 上段:実数 下段横:% | | 合計 | 1. 1か月以上取得できると思う | 2. 1か月未満なら取得できると思う | 3. 取得できるとは思わない | 無回答 |
|----------------|-----|--------------|------------------|--------------------|----------------|-----------|
| 全体 | | 318 100.0 | 145 45.6 | 82 25.8 | 85 26.7 | 6 1.9 |
| 性別 | 男性 | 132 100.0 | 48 36.4 | 35 26.5 | 48 36.4 | 1 0.8 |
| | 女性 | 180 100.0 | 96 53.3 | 46 25.6 | 35 19.4 | 3 1.7 |
| | その他 | 3 100.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 3 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 2 66.7 |

- ・市職員調査の結果から、現在の職場環境で各種休業を取得できるかについてみると、「1. 1か月以上取得できると思う」（29.7%）と、「2. 1か月未満なら取得できると思う」（28.8%）が同程度の割合となっています。
- ・性別にみると、「1. 1か月以上取得できると思う」と女性の4割弱（39.2%）が回答しているのに対し、男性の場合2割強（22.6%）に留まっています。また、男性の5割弱（47.7%）が「3. 取得できるとは思わない」と回答しています。
- ・また、職位別にみると係長相当職の6割強（64.5%）が「3. 取得できるとは思わない」と回答しており、他の職位よりも高くなっています。

市職員（n=344）

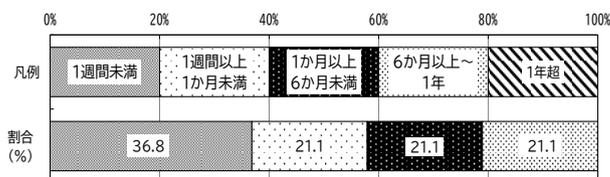
■クロス集計（性別・職位×労働時間）

| 上段:実数 下段横:% | | 合計 | 問8 1か月以上の育児休業・介護休業を取得について | | |
|----------------|-------------|--------------|---------------------------|--------------------|----------------|
| | | | 1. 1か月以上取得できると思う | 2. 1か月未満なら取得できると思う | 3. 取得できるとは思わない |
| 全体 | | 344 100.0 | 102 29.7 | 99 28.8 | 143 41.6 |
| 性別 | 1. 男性 | 199 100.0 | 45 22.6 | 59 29.6 | 95 47.7 |
| | 2. 女性 | 143 100.0 | 56 39.2 | 40 28.0 | 47 32.9 |
| | 3. その他 | 2 100.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 1 50.0 |
| 職位 | 1. 主事級 | 151 100.0 | 52 34.4 | 38 25.2 | 61 40.4 |
| | 2. 係長相当職 | 76 100.0 | 13 17.1 | 14 18.4 | 49 64.5 |
| | 3. 課長相当職以上 | 38 100.0 | 5 13.2 | 18 47.4 | 15 39.5 |
| | 4. 会計年度任用職員 | 79 100.0 | 32 40.5 | 29 36.7 | 18 22.8 |

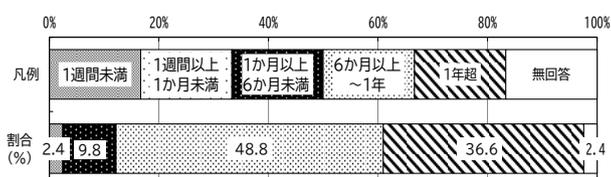
- ・事業所調査の結果から育児休業の取得期間を性別にみると、男性従業員は最も多かったのが「1. 1週間未満」(36.8%)であるのに対して、女性従業員の場合は「4. 6か月以上～1年」(48.8%)と取得期間に顕著な差がみられます。

事業所 (男性従業員 n=19、女性従業員 n=41)

問15 過去5年間の育児休業で最も多い取得期間(男性従業員)n=19



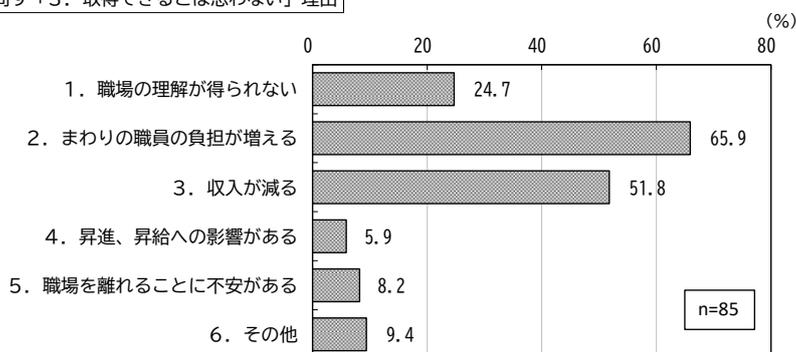
問15 過去5年間の育児休業で最も多い取得期間(女性従業員)n=41



- ・各種休業を取得できると思わない理由についてみると、市民、市職員ともに「2. まわりの職員の負担が増える」が最も高くなっています。なお、市民では2番目に高いのが「3. 収入が減る」であるのに対して、市職員では「5. 職場を離れることに不安がある」が高くなっています。このことから周囲への負担や収入への悪影響の懸念が、取得のためらいにつながっていると考えられます。

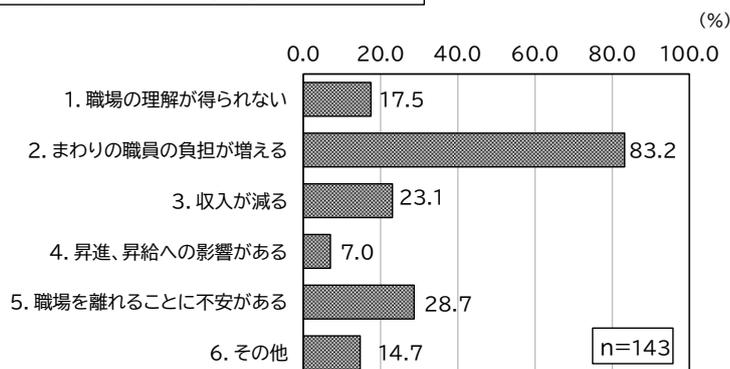
市民 (n=85)

問9 「3. 取得できると思わない」理由



市職員 (n=143)

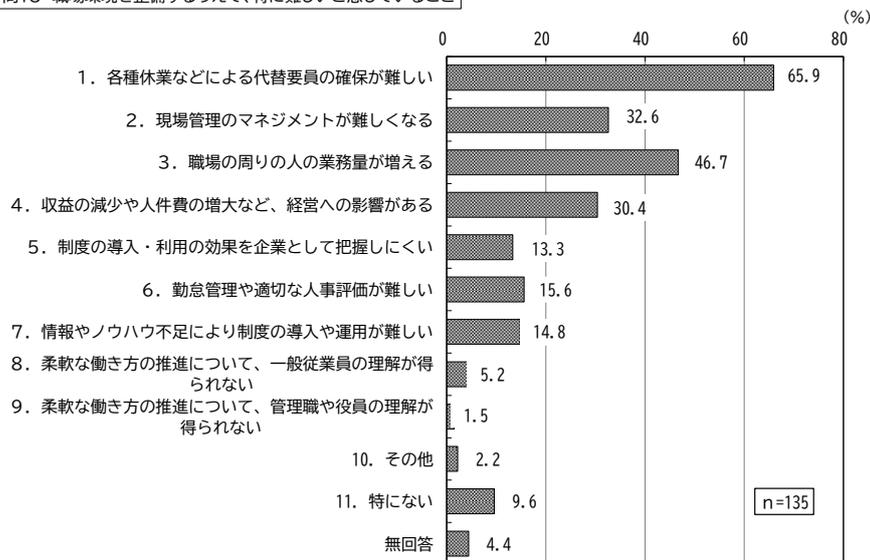
問9 「3. 取得できると思わない」を選んだ理由(n=143)



- ・なお、個人の希望に応じた働き方ができる職場環境を整備するうえで、事業所側が特に難しいと感じていることとして、「1. 各種休業などによる代替要員の確保が難しい」が7割弱(65.9%)と最も多く、次いで「3. 職場の周りの人の業務量が増える」(46.7%)となっています。

事業所 (n=135)

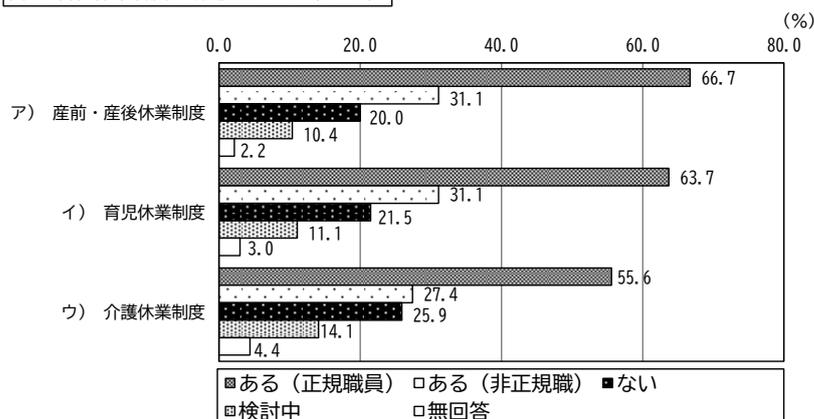
問18 職場環境を整備するうえで、特に難しいと感じていること



- ・他方で、事業所の各種休業制度の規定状況についてみると、規定が「ある」のは正規職員でも5～6割に留まっており、非正規職員では3割前後と更に低くなっています。

事業所 (n=135)

問12 各種休業制度の規定について (n=135)



6) 家庭や生活面について

- 市民の家事時間についてみると、平日・休日どちらにおいても男性よりも女性の方が長い時間家事をしている傾向にあります。たとえば、平日の家事時間が1時間以下(「1」+「2」)なのは男性の6割強(61.4%)であるのに対し、女性では2割強(24.4%)となっています。また、家事時間が3時間以上(「4」+「5」)なのは男性で1割未満(5.1%)であるのに対し、女性では約3割(29.3%)となっています。

市民 (n=408)

■クロス集計 (性別×平日の家事時間)

| 上段:実数 下段横:% | | 合計 | 1. 30分未満 | 2. 30分~1時間程度 | 3. 1~3時間程度 | 4. 3~5時間程度 | 5. 5時間以上 | 6. ほとんど携わらない | 無回答 |
|----------------|-------|-------|----------|--------------|------------|------------|----------|--------------|-----|
| 全体 | | 408 | 50 | 109 | 148 | 50 | 30 | 15 | 6 |
| | | 100.0 | 12.3 | 26.7 | 36.3 | 12.3 | 7.4 | 3.7 | 1.5 |
| 性別 | 男性 | 158 | 36 | 61 | 40 | 8 | 0 | 11 | 2 |
| | | 100.0 | 22.8 | 38.6 | 25.3 | 5.1 | 0.0 | 7.0 | 1.3 |
| | 女性 | 242 | 14 | 45 | 104 | 41 | 30 | 4 | 4 |
| | | 100.0 | 5.8 | 18.6 | 43.0 | 16.9 | 12.4 | 1.7 | 1.7 |
| | その他 | 5 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 100.0 | 0.0 | 40.0 | 60.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 無回答 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| | 100.0 | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |

■クロス集計 (性別×休日の家事時間)

| 上段:実数 下段横:% | | 合計 | 1. 30分未満 | 2. 30分~1時間程度 | 3. 1~3時間程度 | 4. 3~5時間程度 | 5. 5時間以上 | 6. ほとんど携わらない | 無回答 |
|----------------|-------|-------|----------|--------------|------------|------------|----------|--------------|-----|
| 全体 | | 408 | 31 | 70 | 164 | 74 | 53 | 15 | 1 |
| | | 100.0 | 7.6 | 17.2 | 40.2 | 18.1 | 13.0 | 3.7 | 0.2 |
| 性別 | 男性 | 158 | 23 | 36 | 63 | 18 | 6 | 11 | 1 |
| | | 100.0 | 14.6 | 22.8 | 39.9 | 11.4 | 3.8 | 7.0 | 0.6 |
| | 女性 | 242 | 8 | 33 | 96 | 54 | 47 | 4 | 0 |
| | | 100.0 | 3.3 | 13.6 | 39.7 | 22.3 | 19.4 | 1.7 | 0.0 |
| | その他 | 5 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 80.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 無回答 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| | 100.0 | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |

- 中学生が担当している(手伝っている)家事の役割について性別にみると、男子生徒は女子生徒に比べて「2. ゴミ出し」をしている割合が約20ポイント高くなっています。一方で、女子生徒は男子生徒に比べて、「3. 食事の準備」や「5. 年下の人の世話」をしている割合が約12ポイント、「8. 女性(母親など)の手伝い」をしている割合が約22ポイント高くなっています。

中学生 (n=397)

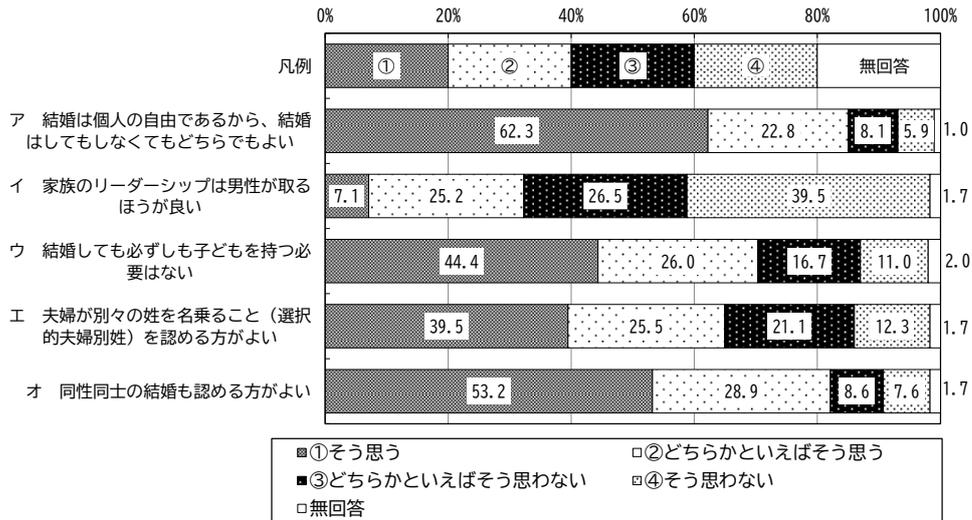
■クロス集計 (性別×担当(手伝っている)家事)

| 上段:実数 下段横:% | | 1. そうじ | 2. ゴミ出し | 3. 食事の準備 | 4. 食事の後片付け | 5. 年下の人(弟や妹など)の世話 | 6. 高齢の方(祖父や祖母など)の世話 | 7. 男性(父親など)の手伝い | 8. 女性(母親など)の手伝い | 9. その他 | 10. 特にしていない |
|----------------|---------------|--------|---------|----------|------------|-------------------|---------------------|-----------------|-----------------|--------|-------------|
| 全体 (n=397) | | 212 | 155 | 163 | 221 | 116 | 8 | 68 | 130 | 48 | 24 |
| | | 53.4 | 39.0 | 41.1 | 55.7 | 29.2 | 2.0 | 17.1 | 32.7 | 12.1 | 6.0 |
| 性別 | 1. 男性 (n=195) | 95 | 95 | 67 | 105 | 46 | 6 | 31 | 44 | 15 | 13 |
| | | 48.7 | 48.7 | 34.4 | 53.8 | 23.6 | 3.1 | 15.9 | 22.6 | 7.7 | 6.7 |
| | 2. 女性 (n=188) | 108 | 53 | 88 | 109 | 66 | 2 | 35 | 83 | 30 | 9 |
| | | 57.4 | 28.2 | 46.8 | 58.0 | 35.1 | 1.1 | 18.6 | 44.1 | 16.0 | 4.8 |
| 3. その他 (n=14) | 9 | 7 | 8 | 7 | 4 | 0 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| | 64.3 | 50.0 | 57.1 | 50.0 | 28.6 | 0.0 | 14.3 | 21.4 | 21.4 | 14.3 | |

- ・結婚に関連する市民の意識をみると、「エ 夫婦が別々の姓を名乗ること（選択的夫婦別姓）を認める方がよい」について、『そう思う』（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）が7割弱（65.0%）と、賛成のほうが多くなっています。「オ 同性同士の結婚も認める方がよい」についても、『そう思う』（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）が8割強（82.1%）と賛成のほうが多くなっています。

市民（n=408）

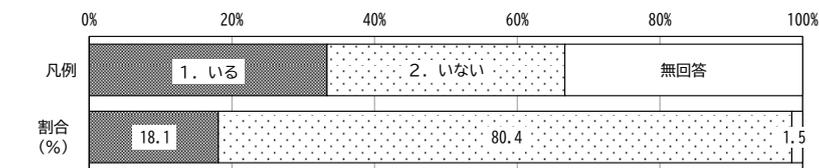
問16 結婚や結婚生活に関する考え



- ・市民調査の結果をみると、2割弱（18.1%）の世帯で介護を必要とする方が家族にいると回答しています。その主な介護者を性別にみると、『男性』（夫、父親、息子、婿）が1割強（14.9%）であるのに対し、『女性』（妻、母親、娘、嫁）が5割強（51.4%）と女性の担い手が多くなっています。なお、「8. 婿」の回答はありませんでした。

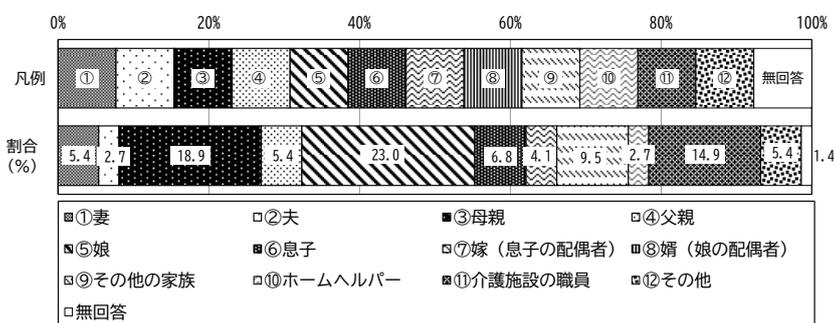
市民（n=408）

問19 家族に介護の必要な方の有無



市民（n=74）

問20 介護を主に担っている方 (n=74)

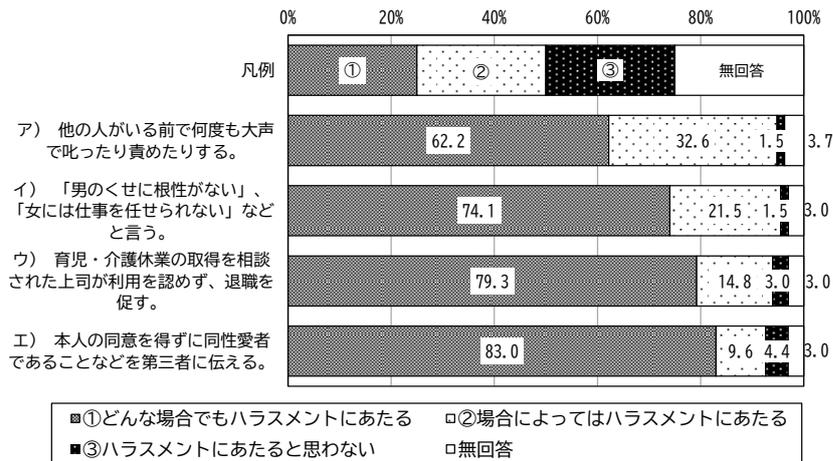


7) ハラスメント（嫌がらせ）について

- ・事業所調査においてハラスメントと思う状況について尋ねたところ、本来はどのケースもハラスメントに該当しますが認識にずれがみられます。なかでもパワー・ハラスメントに該当するア)に関しては、3割強（32.6%）が「2. 場合によってはハラスメントにあたる」と過小評価しています。

事業所（n=135）

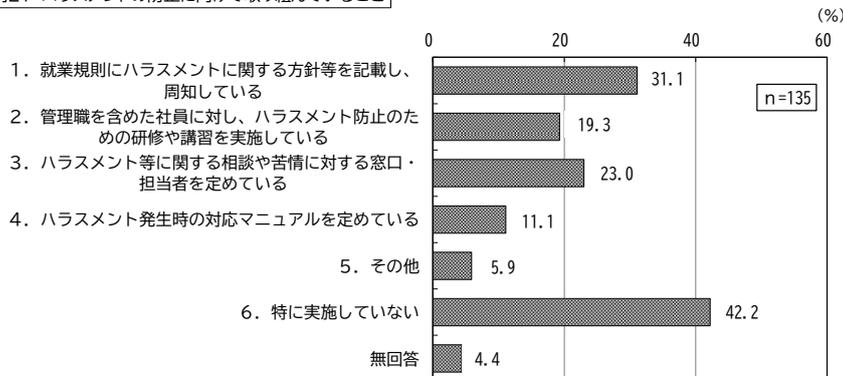
問20 ハラスメントと思う状況



- ・事業所におけるハラスメント防止の取組み状況についてみると、「6. 特に実施していない」が4割強（42.2%）と最も多くなっています。なお、令和4年4月1日から労働施策総合推進法に基づく「パワー・ハラスメント防止措置」が中小企業の事業主においても義務化されています。

事業所（n=135）

問21 ハラスメントの防止に向けて取り組んでいること



- ・市役所におけるハラスメントについては回答者 344 名のうち、73 名 (21.2%) がいずれかのハラスメントを受けたことがあると、141 名 (41.0%) がハラスメントを見聞きしたことがあるとみられます。ハラスメントを受けたことがある 73 名のうちの 3 割強 (32.9%、24 名) が、ハラスメントを見聞きしたことがある 141 名のうち 3 割弱 (27.0%、38 名) が「何もできなかった」と回答しています。

市職員 (n=344)

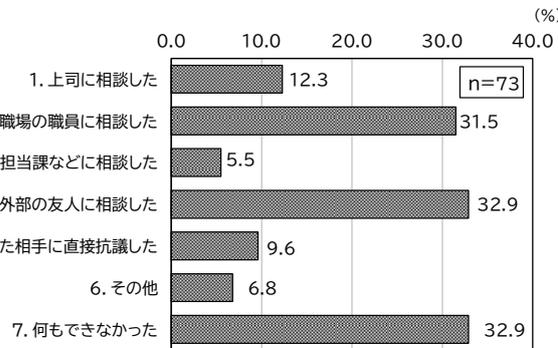
問14 ハラスメント行為について

(複数回答)

| | 上段：件数 下段：横% | 合計 | 1. 自分が 受けたこと がある | 2. 見聞き したことが ある | 3. 自分が したことが ある | 4. いずれ もない |
|-------------------------------------|----------------|-----|------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| ア) 容姿についてのからかいや性的な冗談、質問 | 344 - | 344 | 32 9.3 | 81 23.5 | 6 1.7 | 241 70.1 |
| イ) 手や肩・髪など、身体への接触 | 344 - | 344 | 14 4.1 | 48 14.0 | 1 0.3 | 287 83.4 |
| ウ) 結婚しない理由や子どもがいない理由などを何度も聞く | 344 - | 344 | 33 9.6 | 38 11.0 | 3 0.9 | 281 81.7 |
| エ) 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などという | 344 - | 344 | 14 4.1 | 45 13.1 | 5 1.5 | 287 83.4 |
| オ) 他の人がいる前で何度も大声で叱ったり責めたりする。 | 344 - | 344 | 29 8.4 | 76 22.1 | 3 0.9 | 247 71.8 |
| カ) 育児・介護休業の取得を上司が認めない。 | 344 - | 344 | 2 0.6 | 15 4.4 | 0 0.0 | 327 95.1 |
| キ) 本人の同意を得ずに同性愛者であることなどを第三者に伝える。 | 344 - | 344 | 0 0.0 | 8 2.3 | 0 0.0 | 336 97.7 |

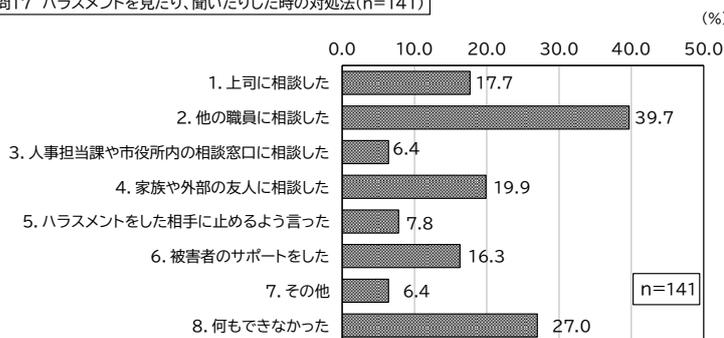
市職員 (n=73)

問15 ハラスメントを受けた時の対処法(n=73)



市職員 (n=141)

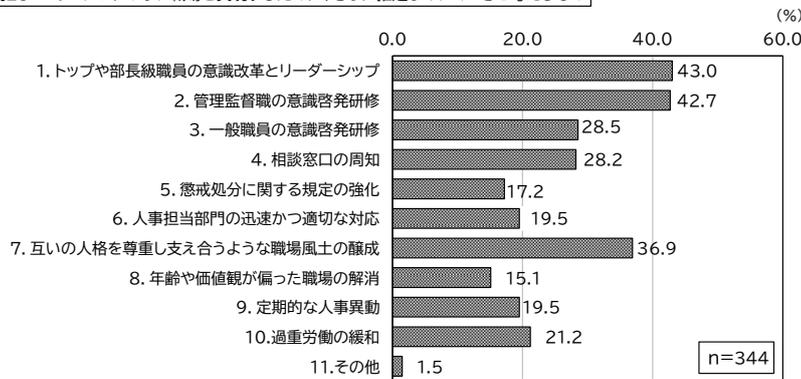
問17 ハラスメントを見たり、聞いたりした時の対処法(n=141)



- ・市役所においてハラスメントのない職場を実現するために、さらに推進していくべきものとして、「1. トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ」(43.0%)が4割強と最も高く、次いで「2. 管理監督職の意識啓発研修」(42.7%)となっています。

市職員 (n=344)

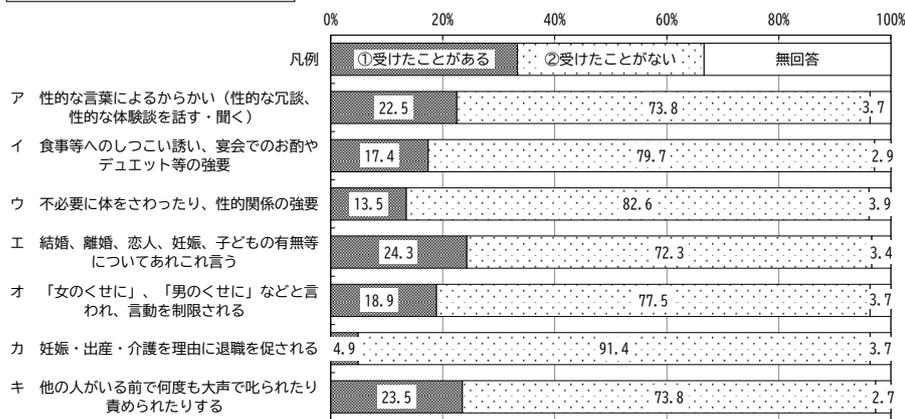
問23 ハラスメントのない職場を実現するために、さらに推進していくべきと考えるもの



- ・市民においては回答者 408 名のうち 196 名 (48.0%) がなんらかのセクシャル・ハラスメントを受けたことがあると回答しており、そのうち7割弱 (65.8%) が「2. 相談していない」と回答しています。特に男性では8割弱 (75.8%) が相談していません。

市民 (n=408)

問32 ハラスメント(嫌がらせ)について



市民 (n=196)

■クロス集計 (性別×ハラスメント被害相談の有無)

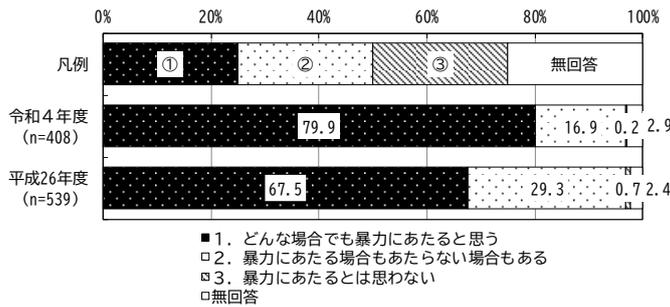
| | | 上段:実数 下段横:% | 合計 | 1. 相談した | 2. 相談していない | 無回答 |
|----|-----|----------------|-------|---------|------------|-----|
| 全体 | | 196 | 100.0 | 65 | 129 | 2 |
| 性別 | 男性 | 62 | 100.0 | 14 | 47 | 1 |
| | 女性 | 128 | 100.0 | 49 | 78 | 1 |
| | その他 | 5 | 100.0 | 2 | 3 | 0 |
| | 無回答 | 1 | 100.0 | 0 | 1 | 0 |
| | | | | 33.2 | 65.8 | 1.0 |
| | | | | 22.6 | 75.8 | 1.6 |
| | | | | 38.3 | 60.9 | 0.8 |
| | | | | 40.0 | 60.0 | 0.0 |
| | | | | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

8) 配偶者等からの暴力（DV）について

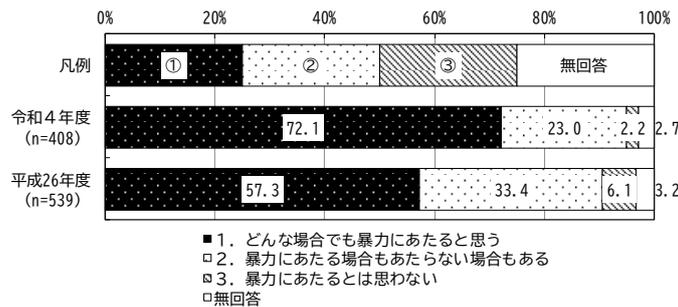
- ・ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する市民の認識についてみると、「ア 平手で打つ」に関しては約8割（79.9%）が、「イ 殴るふりをしておどす」に関しては7割強（72.1%）が「1. どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答しています。9年前の2014（平成26）年度の調査と比較して暴力とみなす割合は増えていますが、依然として「2. 暴力にあたる場合もあたらぬ場合もある」が一定程度みられます。

市民（n=408）

ア 平手で打つ



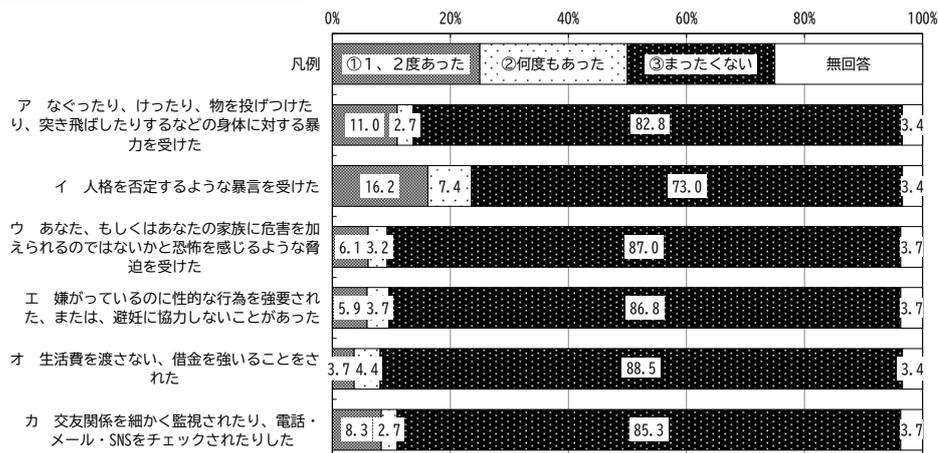
イ 殴るふりをしておどす



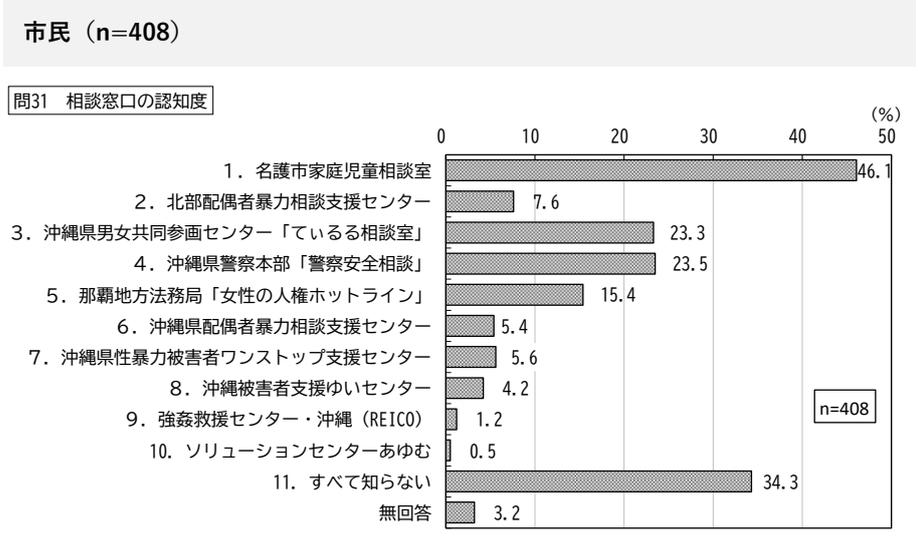
- ・また、配偶者等からの暴力行為の有無について、すべての項目で「3. まったくない」の割合が大半を占めていますが、「イ 人格を否定するような暴言を受けた」では『あった』（「1. 1、2度あった」+「2. 何度もあった」）が2割強（23.6%）と多くなっています。イ以外では『あった』の割合は1割程度みられます。また、割合は少ないですが「2. 何度もあった」の回答もみられます。

市民（n=408）

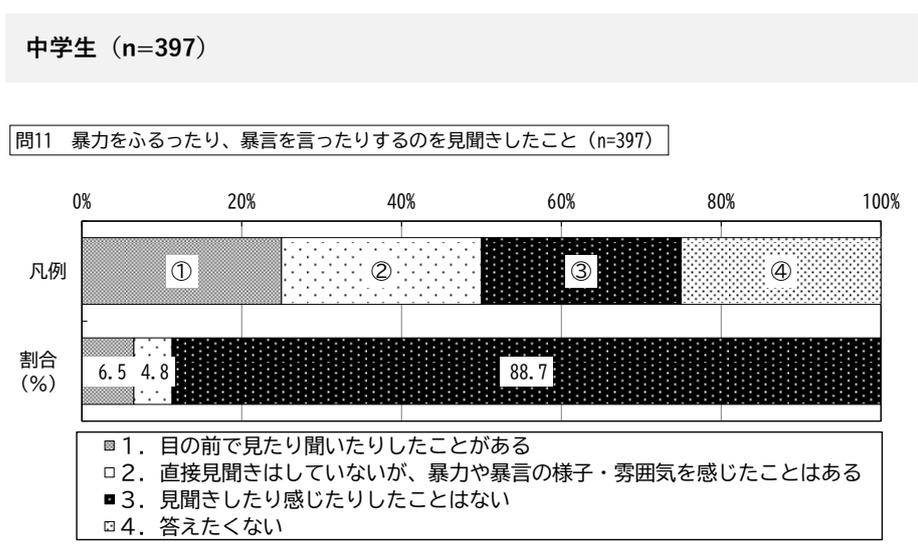
問28 暴力や暴言などを受けたことがあるか



- ・知っている相談窓口として、「1. 名護市家庭児童相談室」が5割弱（46.1%）と最も多く、次いで「4. 沖縄県警察本部『警察安全相談』」（23.5%）、「3. 沖縄県男女共同参画センター『ているる相談室』」（23.3%）となっています。その他は認知度が低い水準に留まっており、「11. すべて知らない」が3割強（34.3%）となっていることから、さらなる周知が必要です。



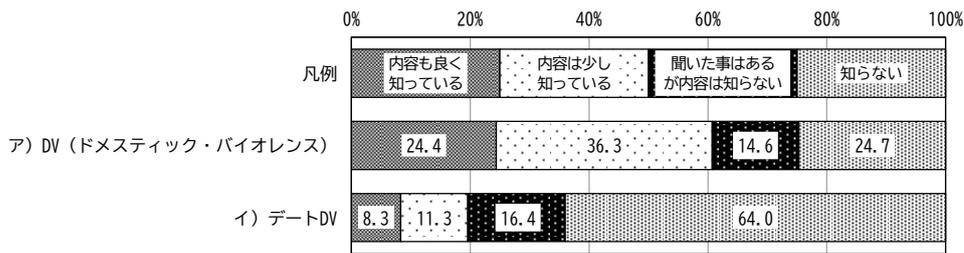
- ・中学生に家庭内での暴力の経験について尋ねたところ、「3. 見聞きしたり感じたりしたことはない」が9割弱（88.7%）と最も多いものの、1割弱（6.5%）が「1. 目の前で見たり聞いたりしたことがある」と回答しています。



- ・中学生調査結果におけるDVの認知度についてみると、2割強(24.4%)は「1. 内容も良く知っている」と回答しており、「2. 内容は少し知っている」(36.3%)と合わせて、約6割(60.7%)に認知されています。
- ・一方で、デートDVという言葉については認知度が低く、6割強(64.0%)が「4. 知らない」と回答しており、「1. 内容も良く知っている」と回答したのは1割弱(8.3%)にとどまりました。

中学生 (n=397)

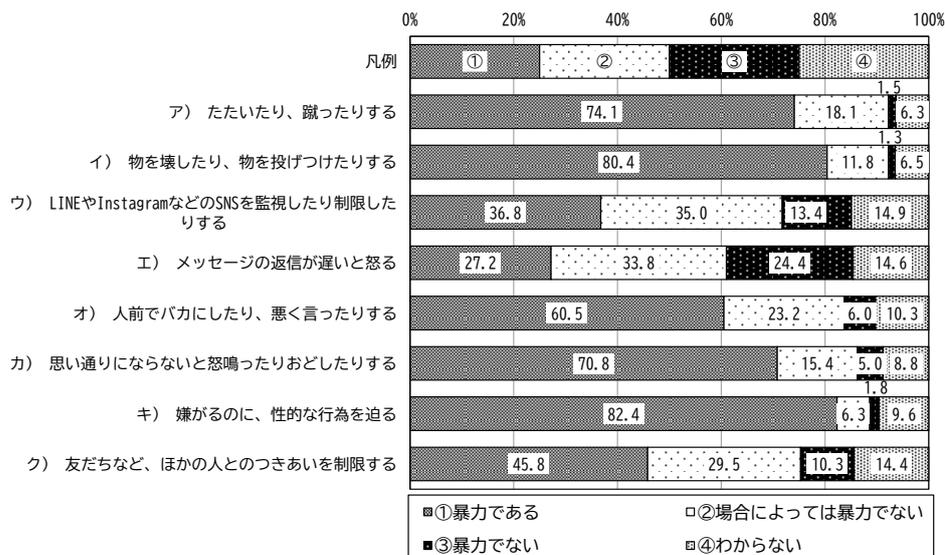
問12 DV・デートDVについて (n=397)



- ・デートDVに該当する行為について、「ア) たたいたり、蹴ったりする」、「イ) 物を壊したり、物を投げつけたりする」、「カ) 思い通りにならないと怒鳴ったりおどしたりする」、「キ) 嫌がるのに、性的な行為を迫る」といった、相手に直接危害を加える行為に関しては、「1. 暴力である」とする回答が7割を超えている一方で、それ以外の社会的・精神的な加害行為については「2. 場合によっては暴力でない」とする回答が2~3割台となっています。

中学生 (n=397)

問13 暴力だと思う項目 (n=397)

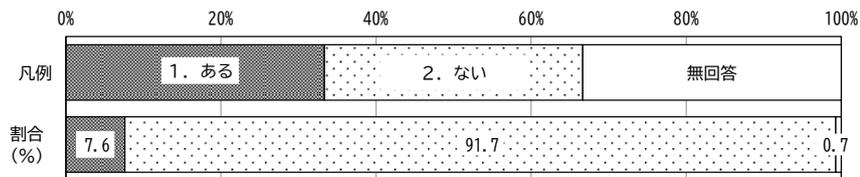


9) 性の多様性について

- ・ 身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）に悩んだことの有無について、市民調査結果では1割弱（7.6%）が「1.ある」と回答しており、中学生調査結果では約1割（10.1%）が『ある』（「1. よくある」+「2. たまにある」）と回答しています。

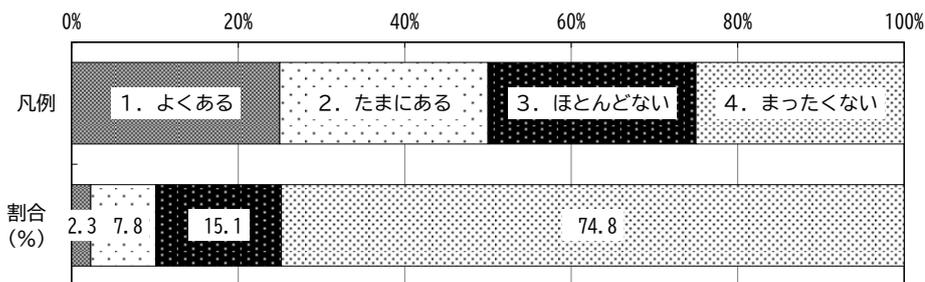
市民（n=408）

問36 今までに自分の身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）に悩んだこと



中学生（n=397）

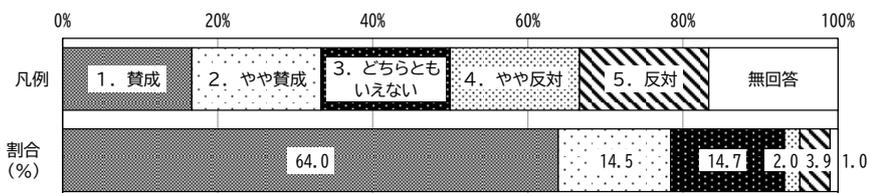
問16 自分のからだの性と心の性が異なる、好きになる相手の性別などに悩んだこと (n=397)



- ・ 同性・異性を問わず、互いを人生のパートナーとする性的少数者のパートナーシップを、名護市が証明する制度（パートナーシップ制度）を導入する場合について、市民調査結果では8割弱（78.5%）が『賛成』（「1. 賛成」+「2. やや賛成」）と回答しています。

市民（n=408）

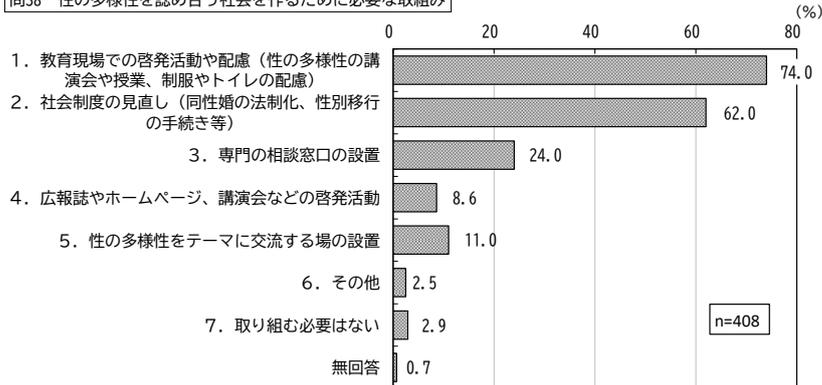
問37 名護市が証明する制度（パートナーシップ制度）の導入について



- ・性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組みについて、市民調査結果においては「1.教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）」が7割強（74.0%）と最も高くなっています。事業所調査結果では「2.社会制度の見直し（同性婚の法制化、性別移行の手続き等）」が6割弱（55.6%）と最も高く、市役所調査結果では庁内で必要だと思う取組みについて、「1. 職場での啓発活動（性の多様性に関する研修）」が6割弱（58.1%）と最も高くなっています。

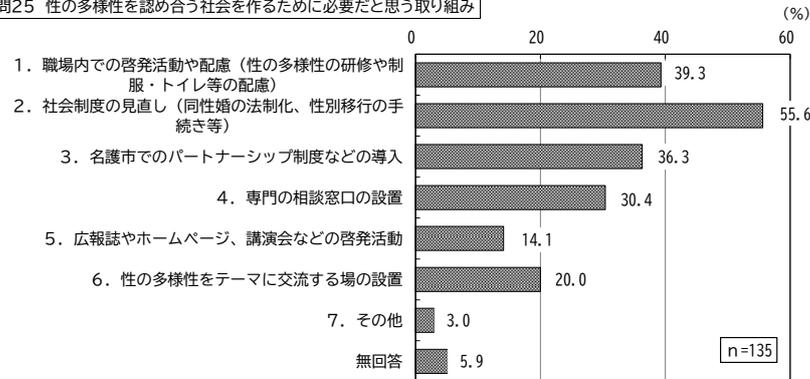
市民（n=408）

問38 性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組み



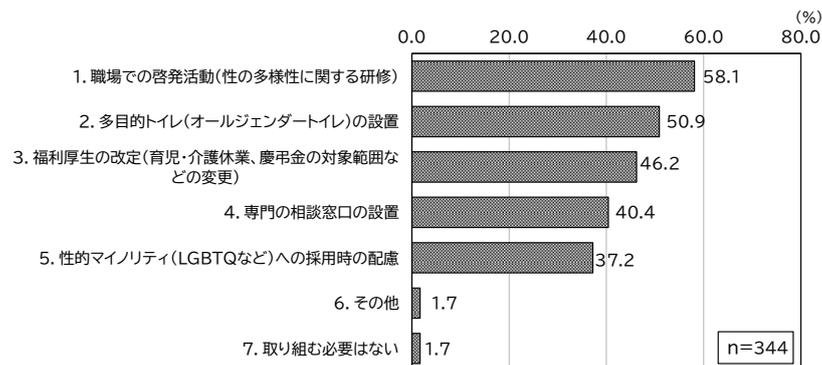
事業所（n=135）

問25 性の多様性を認め合う社会を作るために必要だと思う取組み



市役所（n=344）

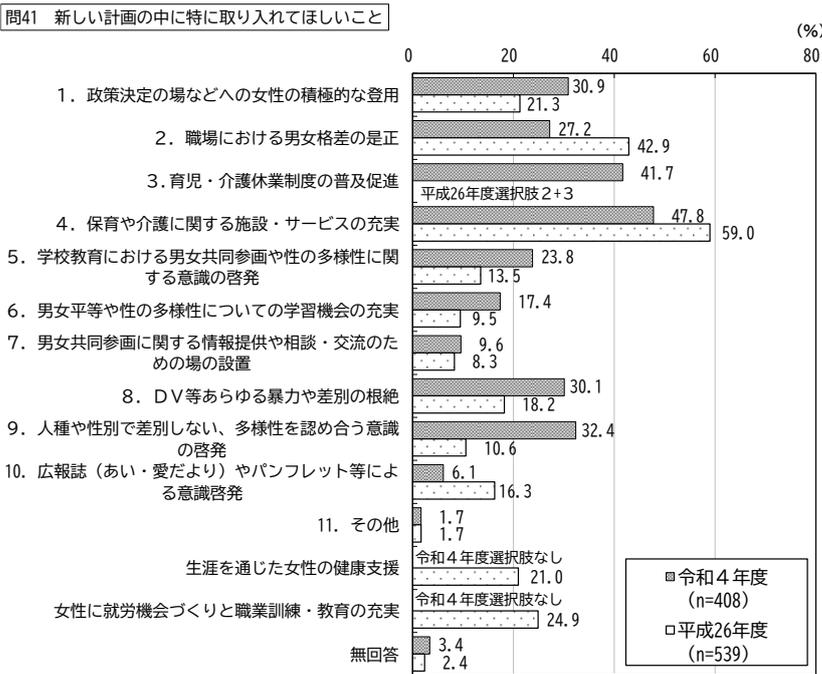
問26 性の多様性を尊重する社会を作るために、庁内で必要だと思う取組



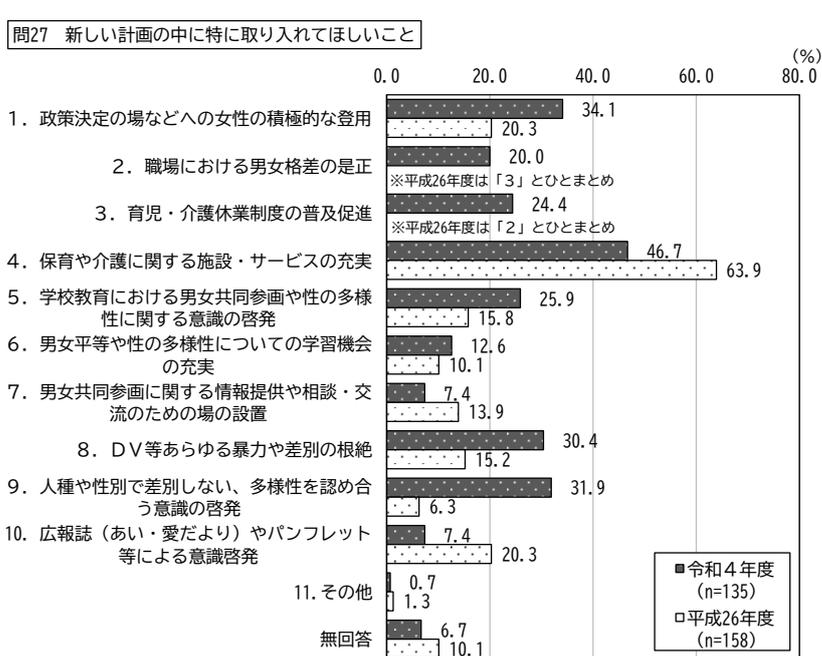
10) 男女共同参画について

- ・新しい計画の中に特に取り入れてほしいこととして、市民調査結果・事業所調査結果ともに「4. 保育や介護に関する施設・サービスの充実」が5割弱と最も多くなっています（47.8%、46.7%）。次いで市民調査結果では「3. 育児・介護休業制度の普及促進」（41.7%）、事業所調査結果では「1.政策決定の場などへの女性の積極的な登用」（34.1%）となっています。

市民（n=408）



事業所（n=135）



3. 第2次計画の目標指標達成状況

第2次計画では5つの基本目標に合計6項目 11種類の目標指標が設定されています。このうち達成は1件、未達成があわせて10件と未達成が多くなっています。ただし、未達成のうち7件は2013（平成25）年度の数値より改善しており、この間の取組みや社会変化が一定程度影響を与えているものと思われます。また、悪化した2件については、男女平等に関する昨今の報道や潮流から男女平等に関する意識が高まり、男女の不平等について以前よりも気づくようになったことが影響していることも考えられます。

| 達成 | 未達成 (改善) | 未達成 (悪化) | 未達成 (横ばい) | 合計 |
|----|-------------|-------------|--------------|----|
| 1 | 7 | 2 | 1 | 11 |

| 目標項目 | 参考値 (平成25年度) | 目標値 (令和5年度) | 現状値 (令和4-5年度) | 関連する領域 |
|---|---|------------------|---|------------------|
| 社会全体で男女の地位が平等だと回答する方の割合 | 女性 13.8% 男性 23.3% | 女性 40% 男性 40% | 女性 12.0% 未達成 (悪化) 男性 13.9% 未達成 (悪化) ※R4 年度調査 | 基本目標 1 |
| パートナー間における「平手で打つ」「殴るふりをしておどす」の各行為について、「どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答する方の割合 | 平手で打つ： 女性 68.5% 男性 66.0% 殴るふりをしておどす： 女性 57.4% 男性 57.3% | 女性 80% 男性 80% | 平手で打つ： 女性 80.2% 達成 男性 79.1% 未達成 (改善) ※R4 年度調査 殴るふりをしておどす： 女性 73.6% 未達成 (改善) 男性 70.3% 未達成 (改善) ※R4 年度調査 | 基本目標 2 基本目標 3 |
| 身近なDV被害者に対して「何もできなかった」と回答する方の割合 | 女性 30.4% 男性 38.9% | 女性 0% 男性 0% | 女性 28.2% 未達成 (横ばい) 男性 27.8% 未達成 (改善) ※R4 年度調査 | 基本目標 3 |

| 目標項目 | 参考値 (平成 25 年度) | 目標値 (令和 5 年度) | 現状値 (令和 4-5 年度) | 関連する領域 |
|---------------------------------------|-------------------|------------------|--|------------------|
| 男女がともに働きやすい職場環境づくりに「特に取り組んでいない」事業所の割合 | 38.0% | 0% | 28.9% 未達成 (改善) ※R4 年度調査 | 基本目標 3 基本目標 4 |
| 過去 5 年間に男性従業員が育児休業を取得した企業等の割合 | 3.2% | 20% | 14.1% 未達成 (改善) ※R4 年度調査 | 基本目標 4 |
| 各種審議会等の女性登用率(第 202 条の 3、規則に基づく審議会等) | 24.3% | 40% | 27.7% 未達成 (改善) ※沖縄県「市町村における男女共同参画の状況(令和 4 年 4 月 1 日時点)」 | 基本目標 5 |

4. 本計画における重点課題

(1) 男性の認知度向上

2022（令和4）年度に実施した中学生アンケート結果から、男子生徒のほうが女子生徒よりも「DV」、「ジェンダー」、「LGBT（LGBTQ）」、「同性婚」、「カミングアウト」といった用語について知らない割合が高いことが分かっています。また、市民アンケートでは「ジェンダー」について「内容を理解している」男性の割合が女性よりも低く、市職員アンケートでは「ジェンダー」、「LGBT（LGBTQ）」、「生理の貧困」について「内容も良く知っている」男性の割合が、女性よりも少なくなっています。

これまで男女共同参画は女性に関する取組みと思われる節もありましたが、国の白書が示すように男性の長時間労働の慣行を見直したり、ワークライフバランスの実現を図ったりするものでもあることから、男性自身にも関わりがあることとして積極的に周知・啓発を行うことが重要です。

(2) 性の多様性の理解促進

市民において同性婚の考えやパートナーシップ制度に対して肯定的な回答が多く占めている一方で、調査の結果から、身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）について市民の約13人に1人が、中学生の約10人に1人が悩んだ経験があることが分かっています。

2023（令和5）年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」、いわゆるLGBT理解促進法が施行されたことや、この法律が作られるに至った経緯なども踏まえ、性の多様性や自身の性に関する理解の促進に引き続き取り組む必要があります。

(3) DVへの対応強化

市民アンケートの結果から、これまでに市民の約3人に1人が何らかのDVを受けた経験があることが分かっています。被害を受けた女性の半数近くが打ち明けたり、相談したりしたのに対し、多くの男性は被害について他の人に話していません。どこ（だれ）にも相談しなかった理由として、男性は「自分にも悪いところがあると思ったから」が、女性は「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていたらと思ったから」が比較的多くなっています。

これまで名護市においてDVへの対策を進めてきたところではありますが、2023（令和5）年にDV防止法が改正（施行は2024（令和6）年4月1日）されたことも踏まえて対応を検討する必要があります。

(4) ハラスメント対策の強化

2022（令和4）年度に実施した各種アンケートの結果から、これまでに市民の約2人に1人が何らかのハラスメントを受けた経験があることや、市職員の約5人に1人が他の職員からハラスメントを受けたことがある実態が分かっています。被害を受けた市民の多くは相談しておらず、その理由として男性は「自分さえ我慢すれば、何とかかなと思うから」が、女性は「相談すると会社や学校、地域に居づらくなるから」が比較的多くなっています。他方で、ハラスメント対策に特に取り組んでいない事業所が一定程度みられるなど、中小企業が多い中で対策が進んでいない状況もみられます。

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのほかに、マタニティハラスメントやパタニティハラスメントも問題となっており、市民や事業所への周知・啓発に加えて、名護市役所におけるハラスメント対策の強化も求められています。

(5) 働き方改革の推進

市民アンケートの結果から、各種休業について『取得したい』と回答した人であっても、一定程度の人は「取得できるとは思わない」と回答しており、取得意向があっても休業制度を利用しづらい職場環境があることがうかがえます。「取得できるとは思わない」理由として、市民、市職員ともに「まわりの職員の負担が増える」が最も高くなっています。また、事業所側が個人の希望に応じた働き方ができる職場環境を整備するうえで、「各種休業などによる代替要員の確保」に特に難しさを感じていることが分かっています。

少子化が進行するにつれて人手不足にますます拍車がかかっている一方で、社会環境の変化や自然災害の頻発により求められる仕事は増え続けており、従来の働き方の見直しが喫緊の課題です。国が示す「全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会、『令和モデル』」を参考に、名護市における働き方改革を進める必要があります。

(6) 政治・経済分野における女性のエンパワーメント

市職員アンケートの結果から、管理職（課長級）以上への昇進を女性が望まない理由として、管理職をする自信がないことや家庭との両立が難しくなることが大きいことが分かっています。名護市役所で女性の管理職登用が進んでいない理由については、「ワークライフバランスが困難な労働環境」が最も高くなっています。

経済・政治分野における意思決定の場に、同じようなバックグラウンドの人しかいない状況は、複雑化・多様化する社会の課題に対応していくうえで、十分な対応ができない恐れがあります。「女性だから」という理由で管理職等になりにくいこれまでの状況を改めるため、女性のエンパワーメントを積極的に行っていくことが必要です。

第3章 総論

1. 基本理念

名護市ではこれまで男女共同参画の「基盤づくり」や「環境づくり」を進めており、性別によって仕事や家事などの役割を分ける意識が以前よりも薄くなってきています。しかし、依然として女性の議員や管理職などの割合は3割を下回っており、政治や経済の意思決定の場における女性の参画が不十分です。また、男性が育児休業などをとりにくい、たとえ育児休業を取得しても育休期間が短くならざるを得ない状況がみられます。こうした状況を踏まえ、男女平等の達成に向けて、よりいっそうの取組みの推進が求められています。

本計画では

認めあい、尊重しあい、協力しあい、支えあい

あい（愛）があふれる男女共同参画の社会 なが

を基本理念として掲げ、市民が互いに人権を認め、個性を尊重し、社会で協力し、地域や家庭で支えあいながら、誰もが自分らしく生きられる社会を目指します。

上記の基本理念を広く周知していくため、本計画の愛称を「あい・愛プラン」とします。

男女共同参画シンボルマーク（内閣府）



このシンボルマークは、男女が手を取り合っている様子をモチーフにし、互いに尊重しあい、共に歩いていけたらという願いをこめています。

2. 計画の基本方針等

(1) 基本方針

基本方針1. 性別役割分業の解消

(名護市女性活躍推進計画)

男女が共に参画し、活力ある社会を形成していくためにも、心に深く根付いている固定的な性別役割分業意識にとらわれず、お互いが平等な存在であることを認め合うことが求められます。その推進にあたっては、意識啓発などの取組みがとても大切です。

家庭での男女共同参画を支援するため、多様なニーズに対応する育児・介護サービスの充実を図るとともに、男性の家事・育児・介護への参画を促します。

職場においては、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の視点に立ち、男女がともに働き続けられる環境の整備に向けた取組みを支援していきます。

また、ひとり親家庭や再就職を望む市民に対し、自立へのチャレンジ・再チャレンジに向けた取組みを充実します。

基本方針2. 社会における影響力の偏在解消

(名護市女性活躍推進計画)

男女が共に協力しあいながら、社会の一員として対等な立場に立てるよう、私達の意識や行動の中に当然のこととして身につけてしまっている社会制度や伝統的慣習・慣行の見直しが求められます。

政策・意思決定の場への女性の積極的な登用に努めるとともに、参画しやすい環境づくりに努めます。女性の社会参加・自立を積極的に支援するために、研修機会の充実等を図り、女性の起業支援や地域で活躍する女性リーダーの育成を図るなど、女性の能力発揮を促進します。

基本方針3. 性・ジェンダーに関する無理解・偏見の解消

男女が身体的な違いや性差に捉われずに、生涯健康で安心して暮らしていくためにも、命の大切さを理解するとともに、お互いの性を人権としての視点から尊重し、誰もが自立して安心した生活を営むことのできる社会を実現していくことが求められます。

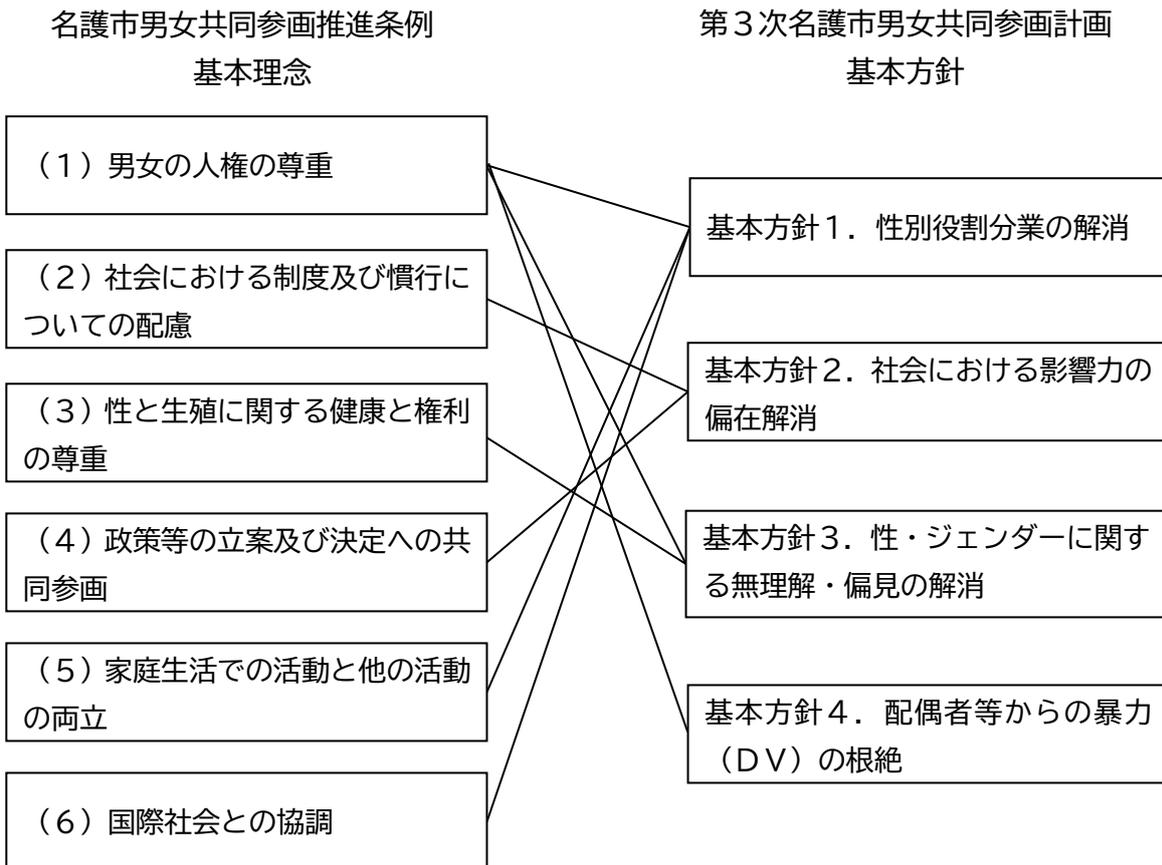
基本方針4. 配偶者等からの暴力（DV）の根絶

(名護市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画)

本市においてもDVは依然として問題となっています。また、近年では、配偶者等からの暴力だけでなく、デートDVといった暴力行為や、ストーカー行為等の他者の尊厳を傷つける行為も問題となっています。DV防止法の改正などにより法整備は進んでいますが、DVは未だに個人や家庭の問題であるとして被害が潜在化しやすいことから、社会全体で被害者を支援すべきとの認識を高める必要があります。

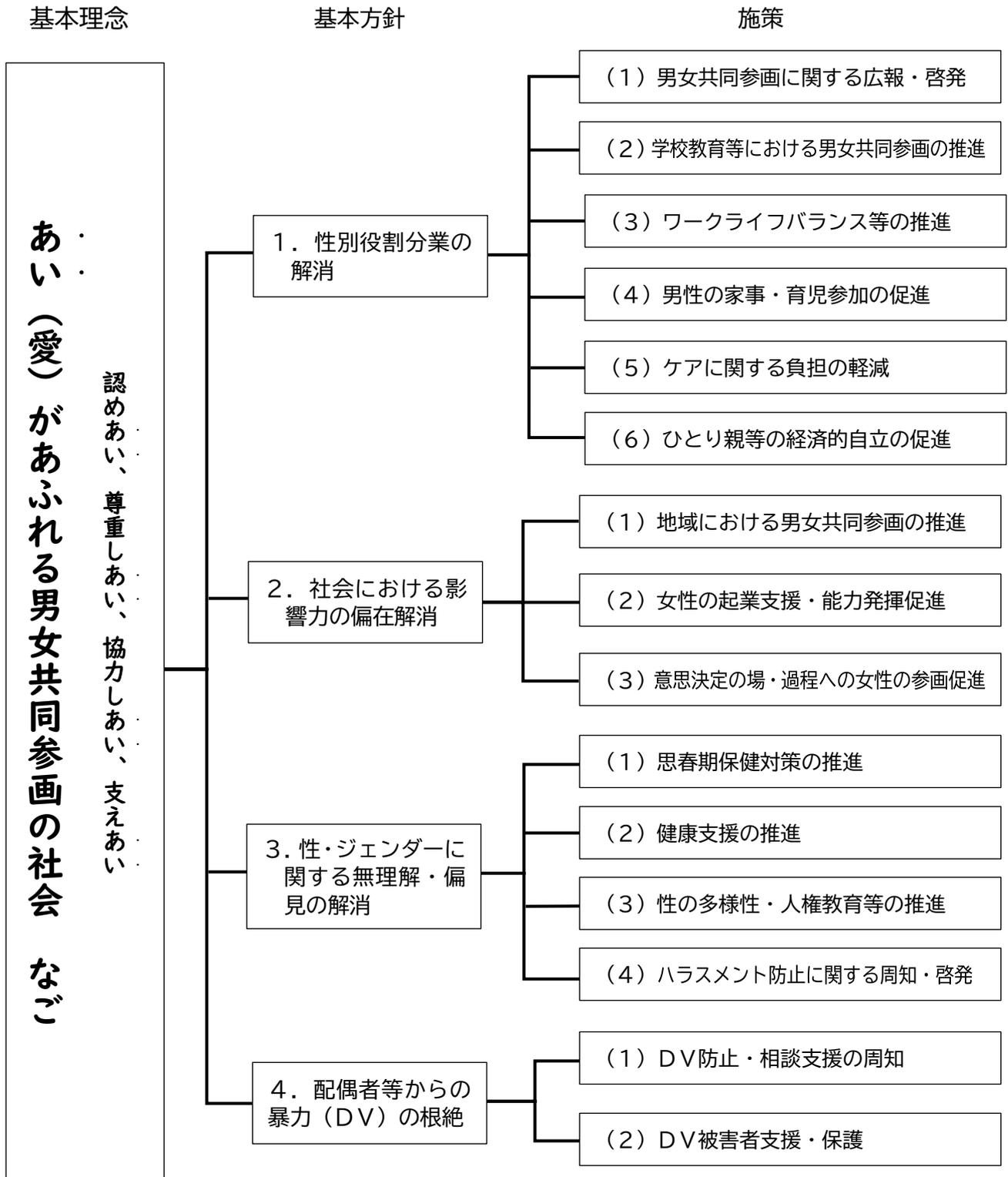
DV被害者等の安全と安心を確保し、市民の誰も加害者・被害者・傍観者にならないための総合的なDV対策を積極的に推進します。また、庁内及び関係機関の連携のもと、相談体制の強化を図ります。

(2) 名護市男女共同参画推進条例の6つの基本理念と本計画基本方針との関係



(3) 施策の体系

基本理念に掲げる「なご」の姿を実現させるためには、現状と理想とのギャップ（問題）を解消する必要があります。男女共同参画の実現を妨げる主要問題に対する基本方針を定め、その基本方針のもと取り組むべき施策を位置づけた施策体系を以下に示します。



3. 成果指標

計画を実効性のあるものとしていくためにも、計画に基づく取組みの成果と課題を客観的に評価する必要があります。そのため、以下に成果指標を設定します。なお、本来であれば100%または0%が望ましい項目についても、現状値を踏まえて成果指標としての数値を位置づけています。成果指標に対する到達具合から、計画期間内の市の取組みがどの程度有効だったか評価することとします。

| 項目 | 現状値 (令和4年度) | 成果指標 (令和15年度) | 指標設定の考え方等 |
|--|--------------------------------|----------------------------------|--|
| 基本方針1 性別役割分業の解消 | | | |
| 過去5年間に男性従業員が育児休業を取得した企業等の割合 | 14.1% | 増加 (27%以上) | ※現状値は R4 事業所意識調査問13より。 |
| 男女がともに働きやすい職場環境づくりに「特に取り組んでいない」事業所の割合 | 28.9% | 減少 (16%以下) | ※現状値は R4 事業所意識調査問8より。 |
| 名護市役所の超過勤務上限を超えた職員の割合 | 24.2% | 10%以下 | ※成果指標は、第2次特定事業主行動計画の目標値(R7年度時点)に準じて設定。 |
| 名護市役所の男性職員の育児休業取得率 | 25% | 30%以上 | ※成果指標は、第2次特定事業主行動計画の目標値(R7年度時点)に準じて設定。 |
| 名護市役所の男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率および当該休暇の合計5日以上の取得率 | 合計取得率 100% 合計5日以上の取得率60% | 合計取得率 100% 合計5日以上の取得率60%以上 | ※成果指標について、取得率は現状維持、合計5日以上の取得率は現状以上として設定。 ※なお、第2次特定事業主行動計画における目標値(R7年度時点)は取得率100%、合計5日以上は取得率40%以上。 |
| 基本方針2 社会における影響力の偏在解消 | | | |
| 名護市役所の各役職に占める女性職員の割合 | 部長級 7.1% 課長級 20.1% | 部長級 14.0% 課長級 22.0% | ※成果指標は、第2次特定事業主行動計画の目標値(R7年度時点)に準じて設定。 ※現状値は R5年4月1日時点 |

| 項目 | 現状値 (令和4年度) | 成果指標 (令和15年度) | 指標設定の考え方等 |
|---|---|--|---|
| 各種審議会等の女性登用率（名護市審議会総計） | 27.7% | 40% | ※現状値は沖縄県の「市町村における男女共同参画の状況（令和4年4月1日時点）」より。 |
| 基本方針3 性・ジェンダーに関する無理解・偏見の解消 | | | |
| デートDVという言葉の中学生の認知度 | 19.6% | 増加 (26%以上) | ※現状値は R4 中学生意識調査問12より。「内容もよく知っている」+「内容は少し知っている」の合計。 |
| なんらかのハラスメントを受けたことがある市民の割合 | 女性 52.9% 男性 39.2% | 減少 女性 39%以下 男性 23%以下 | ※現状値は R4 市民意識調査問33より。 |
| 基本方針4 配偶者等からの暴力（DV）の根絶 | | | |
| パートナー間における「平手で打つ」「殴るふりをしておどす」の各行為について、「どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答する方の割合 | 平手で打つ： 女性 80.2% 男性 79.1% 殴るふりをしておどす： 女性 73.6% 男性 70.3% | 増加 女性 90%以上 男性 91%以上 増加 女性 84%以上 男性 84%以上 | ※現状値は R4 市民意識調査問25より。 |
| 配偶者等からなんらかのDVを受けたことがある市民の割合 | 女性 37.2% 男性 23.4% | 減少 女性 25%以下 男性 11%以下 | ※現状値は R4 市民意識調査問29より。 |

第4章 各論

基本方針1. 性別役割分業の解消

(名護市女性活躍推進計画)

性別役割分業とは「男は仕事、女は家庭」というように性別によって役割を分けることです。

(1) 男女共同参画に関する広報・啓発

性別役割分業を解消するためには、男女共同参画に関する広報・啓発を通じて、市民一人ひとりが性別役割分業に気づき、これまでの慣習を見直していくことが必要です。

〈現状と課題〉

- ・「男は仕事、女は家庭」という考えに対して、2022（令和4）年度に行った市民・事業所・市職員・中学生アンケートではいずれも否定的な回答が多くなっています。これまで一般的とされていた慣習が見直され、男女共同参画の考えが若い世代を中心に馴染んできたことが影響していると考えられます。
- ・市民アンケートにおいて、家庭や職場、社会における男女の地位について、「平等になっている」という回答が前回調査時と比べて減少しています。
- ・また、「ジェンダー」の内容を理解している市民の割合は約2人に1人、「男女共同参画社会」に関しては約4人に1人となっています。名護市の取組みに対する認知度は高くなく、「名護市男女共同参画計画」や「名護市男女共同参画推進条例」について初めて聞いたという割合が半数を超えています。
- ・性別役割分業の意識は家庭においてもみられ、中学生アンケートにおいて、女子生徒のほうが「女の子だから〇〇しなさい」や「女の子のくせに」と言われる割合が高く、特に母親や祖母から言われる割合が高いことが分かっています。
- ・このような現状を踏まえ、男女共同参画に関する広報や啓発の更なる充実を図り、性別役割分業の解消に向けた意識づくりを行っていく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・社会の色々な問題に関心を持つとともに、男女共同参画の学習機会などに声をかけられた際には、参加するように心がけましょう。また、家庭内でも男女共同参画について話し合ってみましょう。
- ・様々な場面で男女共同参画の視点を持ち、これまでの生活スタイルを見直してみよう。

【地域の取組み】

- ・男女共同参画が何故必要なのか、地域の中でも話し合ってみましょう。特に、多様な世代で話し合うことにより、意識の変化に気づく場面も多いことから、色々な人が参加できる話し合いの場を設けましょう。

【職場の取組み】

- ・職場内で男女共同参画について話し合う機会を設けましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|--------------------|--|--------|
| 1. | 男女共同参画に関する周知 | ・名護市のホームページや SNS のほか、広報誌「市民のひろば」や男女共同参画情報誌「あい・愛だより」において、男女共同参画や本計画及び「名護市男女共同参画推進条例」に関する周知に努めます。 | 地域力推進課 |
| 2. | 男女共同参画推進月間における展示 | ・男女共同参画推進月間（6月）にあわせて、名護市女性ネットワーク協議会と連携し、男女共同参画に関する分かりやすい展示に努めます。 | 地域力推進課 |
| 3. | 講演会等の開催 | ・男女共同参画に関する講演会やシンポジウムなどを開催することで、市民の意識啓発や理解促進を図ります。なお、若い世代の参加が少ないことから関心を集める企画を検討するとともに、託児対応に努めます。 | 地域力推進課 |
| 4. | 標語・写真コンテストの実施 | ・男女共同参画に関する理解と関心が深まるよう、小・中・高校生や一般市民から男女共同参画に関する写真や標語を募集し、表彰を行います。 | 地域力推進課 |
| 5. | 男女共同参画に関する情報の収集・共有 | ・県内の男女共同参画会議や、日本女性会議等への参加を通じて先進的な取組みの情報収集を行うとともに、名護市女性ネットワーク協議会及び名護市 PTA 連合会との情報共有に努めます。 | 地域力推進課 |

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|--------------------|--|-------------------|
| 6. | 男女共同参画に関する資料の収集・展示 | ・男女共同参画や性の多様性に関する国内外・沖縄県内の資料や情報の収集・発信に継続的に取り組むほか、男女共同参画推進月間などにあわせた特集を行います。また、やんばるで活躍した女性に関する資料収集に努めます。 | 中央図書館 |
| 7. | 市役所職員向け研修の実施 | ・男女共同参画に関する市役所職員の理解を促進するため、定期的に研修を行います。 | 人事行政課 (地域力推進課) |

(2) 学校教育等における男女共同参画の推進

性別役割分業を解消するためには、学校等における男女共同参画の推進を通じて、子どもたちだけでなく教職員も性別役割分業に気づき、これまでの慣習を見直し、子どもたち一人ひとりの個性が発揮される環境を整えていく必要があります。

〈現状と課題〉

- ・中学生アンケートにおいて、「男は外で働き、女は家庭を守る」という考え方について、男女ともに『そう思わない』と回答している割合が高くなっています。ただ、男子生徒は「わからない」という回答が多く、女子生徒のほうが否定的な回答の割合が高くなっています。
- ・また、中学2年生の段階で、女子生徒のほうが自分を『文系タイプ』と思っている割合が高く、男子生徒のほうが自分を『理系タイプ』と思っている割合が高いこと、将来は『文系』に進みたいと思っている割合は女子生徒のほうが高いことが分かっています。
- ・性別役割分業の意識は学校においてもみられ、男子生徒のほうが、「男の子だから〇〇しなさい」や「男の子のくせに」と友達から言われたことがある割合が高くなっています。
- ・「ジェンダー」の内容について、性別で認知度の差がある（女子生徒のほうが『知っている』割合が高く、男子生徒のほうが低い）ことが分かっています。
- ・このような現状を踏まえ、学校等における男女共同参画の更なる推進を図り、性別役割分業の解消に向けた取組みを行っていく必要があります。

【学校の取組み】

- ・児童生徒への接し方や声掛けに、性別役割分業に基づくアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）がないか振り返りましょう。
- ・児童生徒の進路や職業の選択において、個性を尊重し、適切なアドバイスを行うようにしましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|---------------------------|---|-------------------|
| 8. | 男女共同参画を推進する学校教育・保育の環境づくり | ・幼児期から固定的な性別役割分担意識を植え付けないようにするため、学校、幼稚園、保育所等において、性別に捉われず、個性を育む環境づくりに引き続き取り組めます。 | 学校教育課 保育・幼稚園課 |
| 9. | 児童生徒個々人に応じた進路選択・キャリア教育の推進 | ・次世代を担う子ども達がこれまでの勤労観・職業観にとられることなく主体的に進路選択できるよう、適切な進路指導やキャリア教育に引き続き取り組めます。 | 学校教育課 |
| 10. | 男女共同参画に関する教育現場への情報提供 | ・教育における国・県の男女共同参画の取組みに関して、校長会や教頭会で情報提供を図ります。 | 学校教育課 (地域力推進課) |

(3) ワークライフバランス等の推進

性別役割分業を解消するためには、ワークライフバランス等の推進を通じて、働く市民一人ひとりが性別役割分業に気づき、男性が長時間働く一方で女性が時短勤務をして家事育児を担うなどの従来の働き方を見直していくことが必要です。

〈現状と課題〉

- ・市民アンケートの結果から、性別によって労働時間の差がみられます。一日あたりの平均的な労働時間が「8時間超」と回答したのは、女性は2割強（21.1%）だったのに対し、男性では4割強（43.9%）となっています。
- ・現在の職場環境で1か月以上の育児休業・介護休業を取得できると思うかについて、男性の4割弱（36.4%）が「取得できるとは思わない」と回答しています。
- ・育児休業・産休・介護休業について『取得したい』と回答した人であっても、一定程度（育児休業 29.4%、産休 28.2%、介護休業 24.4%）の人は「取得できるとは思わない」と回答しています。
- ・現在は仕事をしていない（または辞めた）理由として、「家族の介護・看護のため」、「家事・育児等々の両立が困難だったため」を挙げている女性がいる一方で、男性ではいませんでした。
- ・事業所アンケートにおいて、「正規職員」の年次有給休暇の平均日数が「5日未満」だった事業所が1割強（12.6%）ありました。2019（平成31）年4月1日から、すべての使用者に対して本来は「労働者の年間5日の年次有給休暇取得」が義務づけられています。
- ・『一般事業主行動計画』について知らない事業所が4割強（44.4%）となっています。

- ・パワー・ハラスメントに該当する内容に関して、3割強（32.6%）の事業所が「場合によってはハラスメントにあたる」と過小評価しています。
- ・このような現状を踏まえ、ワークライフバランス等の更なる推進を図り、性別役割分業の解消に向けた働き方の見直しを促進していく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・育児休業や介護休業などの制度を理解し、積極的に活用していきましょう。

【職場の取組み】

- ・男女雇用機会均等法など、労働に関する法律を遵守しましょう。また、男性と女性が対等に働ける環境をつくりましょう。
- ・セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについての相談窓口の設置に努めましょう。
- ・育児・介護休業などの支援制度について従業員に周知し、取得しやすい環境を整えとともに、時短勤務やフレックスタイム制の導入を検討しましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|---------------------|--|----------|
| 11. | 男女雇用機会均等法などの周知・理解促進 | ・男女雇用機会均等法や女性活躍推進法、育児・介護休業法、労働基準法、パートタイム労働法、労働時間等設定改善法等について、名護市ホームページ等に継続して掲載し周知に努めます。また、リーフレット等の設置・配布により、各法の趣旨の理解促進を図ります。 | 商工・企業誘致課 |
| 12. | 柔軟な働き方の周知・普及 | ・国や県が行う働き方改革セミナーなどについて名護市ホームページ等に掲載し、柔軟な働き方の普及を図ります。また、仕事と家庭の両立支援を推進している企業等について、広報誌「市民のひろば」等で紹介を行うなど、柔軟な働き方の普及に努めます。 | 商工・企業誘致課 |
| 13. | 一般事業主行動計画の周知 | ・次世代育成支援対策推進法や、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、名護市ホームページ等に継続して掲載し周知に努めます。 | 商工・企業誘致課 |

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|----------------------|--|----------|
| 14. | 商工会等の行う各種講座に関する情報提供 | ・ワークライフバランスの推進に繋がるよう、商工会や名護市マルチメディア館等において行われる各種講座に関する情報を提供します。 | 商工・企業誘致課 |
| 15. | パワー・ハラスメント防止に関する周知啓発 | ・市内の企業等に対し、2020（令和2）年4月1日からすべての企業でパワー・ハラスメント防止措置が義務化されたことや、ハラスメントは人権侵害であるといった社会的な認識、関連する法律・省令等について、国や県などの広告物等の活用や市のホームページ等での周知を図ります。 | 商工・企業誘致課 |

（４）男性の家事・育児参加の促進

性別役割分業を解消するためには、男性の家事・育児参加の促進を通じて、市民一人ひとりが性別役割分業に気づき、女性が家事育児・介護などを主に担い男性は手伝うか任せきりだったこれまでの慣習を見直していく必要があります。

〈現状と課題〉

- ・中学生アンケートの結果から、ゴミ出しをする割合は男子生徒のほうが高く、食事の準備・年下の人の世話・女性（母親など）の手伝いをする割合は女子生徒のほうが高いといった、家庭での子どもの性別役割分業の傾向がみられます。
- ・市民アンケートの結果から、性別によって家事時間の差がみられます。平日の家事時間が『1時間以下』について、男性は6割強（61.4%）となっているのに対し、女性では2割強（24.4%）となっています。他方で、平日の家事時間が『3時間以上』なのは男性で1割未満（5.1%）であるのに対し、女性では3割弱（29.3%）となっています。
- ・市民アンケートにおいて、育児休業・産休・介護休業についてそれぞれ男性の6割弱（58.3%）、約5割（49.2%）、7割弱（69.0%）が『取得したい』と回答しています。
- ・事業所アンケートにおいて、育児休業の取得期間を男女別にみると、男性従業員は最も多かったのが「1週間未満」の4割弱（36.8%）であるのに対して、女性従業員の場合は「6か月以上～1年」の5割弱（48.8%）と取得期間に顕著な差がみられます。
- ・このような現状を踏まえ、男性の家事・育児参加の促進を図り、性別役割分業の解消に向けた意識づくりを促進していく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・男女ともに家事・育児・介護を担っていくことができるよう、必要な技術を身につけましょう。男性も積極的に家事・育児・介護等に参画しましょう。

【職場の取組み】

- ・職場において、育児休業を取得した際の体験や職場復帰に際しての留意事項などを話し合う機会を設けましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|---------------------|---|--------|
| 16. | 夫婦及び親としての役割に関する意識啓発 | ・夫婦ともに親となる準備ができるよう話し合う機会として、「プレママ・パパのつどい」の開催を継続します。また、「両親学級」を通じて、親としての役割や子育ての関わり方、パートナーへのサポートの必要性について周知を図ります。 | 健康増進課 |
| 17. | 料理教室や親子料理教室等の充実 | ・公民館講座で取り組んでいる「男の料理教室」や「親子料理教室」について継続実施を図るとともに、父親・男性が参加しやすいよう、工夫を行います。また、参加者や市民との対話を通して講座内容の充実に繋がります。 | 地域力推進課 |
| 18. | 育児・介護休業に関する啓発 | ・名護市ホームページやSNSのほか、広報誌「市民のひろば」、「あい・愛だより」を通じて、男性取得者の体験などを紹介することで、男性の育児・介護休業取得に向けた意識啓発を図ります。 | 地域力推進課 |

(5) ケアに関する負担の軽減

性別役割分業を解消するためには、ケアに関する負担の軽減を通じて、家庭で育児や介護を担ってきた女性の就労やフルタイム勤務の継続を促進し、女性も働くことが一般的になるなかで、市民一人ひとりが性別役割分業に気づき、これまでの慣習を見直していくことが必要です。

〈現状と課題〉

- ・名護市の25～49歳の女性の就業率は2000（平成12）年には6割台でしたが、2010（平成22）年には7割台、2020（令和2）年には8割台と年々高くなっています。
- ・女性の就業率が上がる一方で、非正規雇用で働く女性が多く、家事や育児・介護の時間と調整しながら働いていることがうかがえます。
- ・このような現状を踏まえ、ケアに関する負担の軽減を図り、性別役割分業の解消に向けた環境整備を促進していく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・子育てや介護の問題を一人で抱え込まないで、配偶者や身近な人、関係機関等に相談しましょう。また、子育てや介護のサービス等について理解を深め、自分のライフスタイルに合ったサービスを有効に活用しましょう。

【地域の取組み】

- ・自治公民館等を活用した子どもの家などの充実に努めましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|----------------------|--|---------|
| 19. | 待機児童解消に向けた受け皿の確保 | ・待機児童解消のため、名護市子ども・子育て支援事業計画に基づいて、認可保育施設等の新設・増築等を検討し、受け皿の確保に努めます。また、関係機関等との連携のもと、保育士の確保に努めます。 | 保育・幼稚園課 |
| 20. | 子育てを支える多様な保育サービス等の提供 | ・延長保育事業、預かり保育事業、地域子育て支援拠点事業、病児保育事業、利用者支援事業などの実施を通じて、安心して子育てできる環境の整備を図ります。 | 保育・幼稚園課 |
| 21. | 放課後児童クラブの充実 | ・放課後児童クラブの充実を図り、安心して子育てできる環境の整備に努めます。 | 子育て支援課 |

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|--------------|---|--------|
| 22. | 「子どもの家」事業の充実 | ・「地域の子どもは、地域で見守り育てる」ことを目的に、放課後や週末、長期休暇中に子ども達が安全・安心に過ごせる居場所づくりとその充実に努めます。 | 地域力推進課 |
| 23. | 介護保険サービスの充実 | ・介護者の負担軽減を図るため、名護市高齢者福祉計画・介護保険事業計画に基づいて、介護保険サービスの充実を図るとともに、制度の周知に努めます。 | 介護長寿課 |
| 24. | 在宅福祉サービスの充実 | ・軽度生活援助員派遣事業等の在宅福祉サービスの充実を図ります。なお、当該事業は一人暮らしの自立高齢者が要介護状態にならないよう簡単な家事援助を行うことにより、自立した生活の継続を可能にすることで、ケア負担の軽減を図ります。 | 介護長寿課 |
| 25. | 家族介護者教室等の充実 | ・家族介護者の負担軽減等を図るため、家族介護者教室や家族介護者交流事業を継続します。あわせて、広報誌「市民のひろば」や高齢者いきいき便利帳などを通じて事業の周知に努めます。 | 介護長寿課 |

(6) ひとり親等の経済的自立の促進

性別役割分業を解消するためには、ひとり親等の経済的自立の促進を通じて、子どもを育てながら働くことが難しかったり、子育てを理由に離職したりした母親や父親の就労を促進し、これまで主に女性が家事育児を担うことで男性が長時間働くことができていた慣習を見直していく必要があります。

〈現状と課題〉

- ・新型コロナウイルス感染拡大により雇用へのダメージが全国的に広がりました。2020（令和2）年4月には特に女性の雇用者が大幅に減少（前月比74万人減。男性は35万人減）し、2020（令和2）年平均では女性の雇用者が17万人減、男性の雇用者が14万人減となりました（総務省統計局「労働力調査」より）。女性に非正規雇用者が多いことや、一斉休校・休園により仕事を辞めざるを得なかった女性が多かったことが影響しているとされています。
- ・沖縄県民の年間収入は、勤労者世帯（二人以上の世帯）の半数以上が500万円以上となっているのに対し、母子世帯は200～250万円、父子世帯は300～400万円が最も多い層となっています。

- ・2020(令和2)年の国勢調査によると、20歳未満の世帯員がいる核家族世帯において、母子世帯の割合は11.3%となっており、県内市部(9.3%)や県(9.4%)よりも高くなっています。また、父子世帯の割合は1.2%と県内市部や県と同程度です。
- ・このような現状を踏まえ、ひとり親等の経済的自立の促進を図り、性別役割分業の解消に向けた環境整備を促進していく必要があります。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|----------------------|--|----------|
| 26. | 各種就労支援制度の周知 | ・高等職業訓練促進給付金事業や自立支援教育訓練給付金事業等、各種就労支援制度について、名護市ホームページ等での周知に努め、ひとり親家庭の自立促進を図ります。 | 子育て支援課 |
| 27. | ひとり親家庭等を対象とした就労相談の実施 | ・ハローワークとの連携のもと、児童扶養手当現況届の際に就労相談日の設定を行うとともに、その周知及び利用促進を図ります。 | 子育て支援課 |
| 28. | ハローワークとの連携による就労支援 | ・庁内掲示板等にハローワークからの求人情報を掲示するとともに、ハローワークとの連携のもと、ひとり親等の就労支援を行います。 | 商工・企業誘致課 |

基本方針 2. 社会における影響力の偏在解消

(名護市女性活躍推進計画)

社会における影響力の偏在とは、政治的な権力や経済力、発言力などといった社会に影響を与える力が男性側に偏っているという状態です。

(1) 地域における男女共同参画の推進

社会における影響力の偏在を解消するためには、地域における男女共同参画の推進を通じて、市民一人ひとりが地域社会における影響力の偏在に気づき、対等な立場で意思表示や意思決定ができるよう、これまでの地域の慣習を見直していくことが必要です。

〈現状と課題〉

- ・ 2023(令和5)年度の女性区長は55区中4名で全体の7.3%にとどまっています。
- ・ 26名いる防災会議の委員のうち女性は、女性防火クラブや市役所、名護市女性会、沖縄県北部福祉事務所から各1名の合計4名(15.4%)となっています。
- ・ 2019(令和元)年度に婦人会の名称を女性会に変更し、イメージの刷新を図りましたが、女性会の会員数は年々減少しており、2023(令和5)年度時点で90名となっています。また、女性防火クラブは61名(2023(令和5)年9月末現在)となっています。
- ・ 市民アンケートにおいて、地域社会の団体に参加している人の5割強(52.1%)が「男女の役割分担の差はあまりない」と回答しています。ただ、回答者全体では「地域活動・社会活動の場」について4割強(41.2%)が『男性の方が優遇されている』と回答しており、「社会通念・慣習・しきたりなど」については8割弱(76.4%)が『男性の方が優遇されている』と回答しています。
- ・ このような現状を踏まえ、地域における男女共同参画の更なる推進を図り、社会における影響力の偏在解消に向けた意識づくりを行っていく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・ 女性が地域活動に参画しやすくなるよう、家事・育児・介護を男女で分担しましょう。

【地域の取組み】

- ・ 地域活動について、男性の仕事・女性の仕事といった決めつけはせず、誰もができること・得意なことに自由に参画できるようにしていきましょう。
- ・ 性別役割分担意識に基づく地域での慣習・慣行を改めましょう。
- ・ 地域活動での方針決定の場へ女性を登用しましょう。
- ・ 各種団体は、団体の運営に係る意思決定の場に女性が参画しやすい環境づくりをしましょう。
- ・ 各種団体の組織運営の役員等に女性を積極的に登用し、活性化につなげましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|-----------------------|--|------------------------------------|
| 29. | 自治会等役員への女性参画促進 | ・自治会等の地域社会を構成する団体に対し、方針決定やその過程に女性の参画が進むよう、男女共同参画に関する情報提供を行います。 | 地域力推進課 |
| 30. | 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の実施 | ・「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」（内閣府）などを参考に、防災会議や施策立案の場への女性の参加促進及び広報誌「市民のひろば」等での男女共同参画視点による防災啓発を行います。また、被災時の備蓄等に際しては、男女のニーズの違い等に充分配慮します。 | 総務課 消防本部予防課 |
| 31. | 各種女性団体に対する活動支援の実施 | ・男女共同参画社会の実現に向け、先駆的・実践的な取り組みを行っている各種女性団体（女性ネットワーク協議会・更生保護女性会・母子寡婦福祉会・女性会・女性防火クラブ）に対し、補助金交付を継続します。また、各種団体の取り組みの充実に向けた情報交換や連携強化を図るとともに、活動支援を通じて人材育成を促進します。 | 総務課 地域力推進課 子育て支援課 消防本部予防課 |

（2）女性の起業支援・能力発揮促進

社会における影響力の偏在を解消するためには、女性の起業支援・能力発揮促進を通じて、女性の経営者やオピニオンリーダーを増やし、女性の発信力を高めていく必要があります。

〈現状と課題〉

- ・日本政策金融公庫総合研究所の「2022年度新規開業実態調査」によると、開業者に占める女性の割合は1991（平成3）年の調査開始以来最も高くなりましたが、それでも約4人に1人（24.5%）の割合となっています。
- ・名護市においても、起業したり自営業を営んだりする女性は男性と比べて少ない状況です。2020（令和2）年の国勢調査によると、女性で「雇人のある業主」は1.5%しかおらず（男性は4.3%）、「雇人のない業主」でも4.8%と男性（11.1%）の半分以下にとどまっています。
- ・このような現状を踏まえ、女性の起業支援・能力発揮促進を図り、社会における影響力の偏在解消に向けた環境整備を進めていく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・農家においては、家族経営協定の締結に取り組みましょう。
- ・自分自身が持つ能力を発揮していくため、女性自身が積極的に講演会等に参加し、スキルアップを図りましょう。

【地域の取組み】

- ・各種女性団体は男女共同参画社会の実現に向けて、情報交換や具体的な活動を実践するとともに、女性リーダーの育成に努めましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|---------------------------|---|----------|
| 32. | 起業についてのアドバイスの充実 | ・起業しようとする女性等を支援するため、名護市産業支援センターに配置しているインキュベーション・マネジャーの活用により、経営全般や販売ルート等の各種アドバイスを実施します。 | 商工・企業誘致課 |
| 33. | インキュベーション入居施設（起業家オフィス）の周知 | ・女性起業家等、起業しようとする市民をハード面でサポートするため、名護市産業支援センターにおける起業家用低賃料オフィススペース及び設備について、周知及び活用促進を図ります。 | 商工・企業誘致課 |
| 34. | 地域若者就労支援事業の周知 | ・働くことについて様々な悩みを抱えている若者（15歳から49歳くらいまで）への就労相談や職場でのマナー講座等を開催している地域若者就労支援事業について、周知を行います。 | 商工・企業誘致課 |
| 35. | 起業支援に資するセミナー等の受講促進 | ・名護市産業支援センターや沖縄県産業支援センターにおいて行われる起業関連のセミナーについて、広報等により随時周知を図り、受講を促進します。 | 商工・企業誘致課 |
| 36. | 家族経営協定の普及 | ・農業経営に際し、女性の労働が適正に評価され、安全で快適に働くことができるよう、労働報酬、経営方針の決定、収益の分配、労働時間・休日等について話し合い、決定する家族経営協定の締結に向けた普及活動を行います。 | 農業政策課 |

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|----------------------|---|--------|
| 37. | 女性の能力発揮促進に向けた講座情報の提供 | ・沖縄県男女共同参画センターていりんの講座など、エンパワーメントに繋がる知識や技術を習得する講座等の情報の提供に努めます。 | 地域力推進課 |
| 38. | 女性リーダーの育成促進 | ・国際性豊かな女性リーダーを育成するため、沖縄県女性の翼の会が実施する沖縄県女性海外セミナー「女性の翼」への派遣を継続します。あわせて、日本女性会議等への市職員や女性ネット会員の参加を図ります。 | 地域力推進課 |

(3) 意思決定の場・過程への女性の参画促進

社会における影響力の偏在を解消するためには、意思決定の場・過程への女性の参画促進を通じて、市民一人ひとりが社会における影響力の偏在を是正し、これまで男性側の意見が通りやすかった状況を変えていく必要があります。

〈現状と課題〉

- ・市民アンケートにおいて、「管理職への登用」について4割弱（35.3%）が『男性の方が優遇されている』と回答しています。
- ・「政治の場」について「平等になっている」がわずかに約1割（9.8%）で、約8割（80.2%）は『男性の方が優遇されている』と回答しており、2014（平成26）年の結果（68.1%）と比較して約12ポイント上昇しています。
- ・「職場」について「平等になっている」は3割弱（28.4%）ですが、5割強（52.2%）は『男性の方が優遇されている』と回答しており、2014（平成26）年の結果（42.3%）と比較して約10ポイント上昇しています。
- ・事業所アンケートにおいて、女性も活躍できる社会づくりを進めるための取組みとして、3割強（32.6%）が「特に取り組んでいることはない」と回答しています。
- ・このような現状を踏まえ、意思決定の場・過程への女性の参画促進を図り、社会における影響力の偏在解消に向けた積極的な登用を行っていく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・政治や市政といった色々な場で男女双方の意見が反映されているか関心を持ち、家庭内でも話し合みましょう。
- ・女性が管理職に登用されることについて、家庭内でもサポートできる環境を整えましょう。

【職場の取組み】

- ・管理職など方針決定の場への女性の参画に配慮し、その機会を積極的に提供しましょう。
- ・ポジティブ・アクション（積極的改善措置）について理解を深め、女性が管理職になるための環境づくりや人材養成に取り組みましょう。
- ・性別による固定的な役割分担の決めつけにより、無意識のうちに個性や能力発揮の機会を奪っていないか、自分自身でチェックしてみましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|---------------------------|---|----------------------|
| 39. | 女性職員の管理職への登用の促進・支援 | ・女性職員同士の部署・役職間の垣根を越えた情報共有や相談ができる場の設置に加え、各種研修を実施し、女性職員の管理職への登用の促進・支援を図ります。 | 人事行政課 |
| 40. | 女性職員の職域拡大 | ・男女比に偏りのない配置を推進していくなど女性職員の職域拡大を図り、女性の能力発揮を促進します。 | 人事行政課 |
| 41. | 各種審議会等委員への女性の登用促進 | ・審議会・委員会委員の選任について、男女それぞれの意見が反映されるよう各所管課との調整を行い、女性委員の登用促進を図るとともに、女性委員ゼロの審議会等の解消を図ります。 | 地域力推進課 |
| 42. | 女性人材の情報収集と発掘 | ・個人情報に配慮しつつ、各分野で活躍する女性人材に関する情報の収集・整理・発掘に努め、女性人材リストとして審議会・委員会の推薦等に役立てていくことを検討します。 | 地域力推進課 |
| 43. | 政治分野における男女共同参画推進への取組み | ・女性の政治参画を推進するための意識啓発講座等の開催を検討するとともに、国内外の情報を収集し、広報・周知を行います。 | 地域力推進課 |
| 44. | 企業におけるポジティブ・アクションの事例収集・紹介 | ・ポジティブ・アクションとして女性を積極的に登用し、職域拡大や管理職登用を行っている企業の事例を収集し、必要に応じて市ホームページ・広報誌「市民のひろば」等で紹介します。 | 地域力推進課 (商工・企業誘致課) |

基本方針3. 性・ジェンダーに関する無理解・偏見の解消

性・ジェンダーに関する無理解・偏見とは、思春期に体に現れる変化や妊娠・出産にともなう心身の変化、性差による健康上の違いについて理解していなかったり、また「男らしさ」や「女らしさ」に関して、こうに違いないと決めつけたりすることです。

(1) 思春期保健対策の推進

性・ジェンダーに関する無理解・偏見を解消するためには、思春期保健対策の推進を通じて、児童生徒やその保護者が性・ジェンダーに関する理解を深め、相手の意思を尊重した言動を身に着けていくことが必要です。

〈現状と課題〉

- ・中学生アンケートにおいて、「人前でバカにしたり、悪く言ったりする」、「思い通りにならないと怒鳴ったりおどしたりする」、「嫌がるのに、性的な行為を迫る」について、性別で「暴力である」との認識に差がみられます（女子生徒のほうが「暴力である」とする割合が高く、男子生徒のほうが低い）。
- ・デートDVという言葉について6割強（64.0%）が「知らない」と回答しています。
- ・このような現状を踏まえ、思春期保健対策の更なる推進を図り、性・ジェンダーに関する無理解・偏見の解消に向けた意識づくりを行っていく必要があります。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|----------------------------|---|--------|
| 45. | 発達段階に応じた性教育の実施 | ・子ども達の発達段階に応じた性教育の実施を図ります。具体的には、総合的な学習の時間等を活用した性に関する講演会の開催をはじめ、保健体育の授業における発達段階に応じた性教育、世界エイズデーに合わせた特設授業等を行います。 | 学校教育課 |
| 46. | 中学生向け思春期教育の実施 | ・保健体育や道徳の時間を活用し、思春期の自身の心理についての変化と対応について理解する教育の充実を図ります。 | 学校教育課 |
| 47. | 公民館講座における保護者を対象とした思春期講座の実施 | ・公民館講座において、保護者を対象に性やジェンダーをテーマとした思春期講座の開催を行うとともに、講座内容の充実を図ります。 | 地域力推進課 |

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|--------------------|--|--------|
| 48. | 生命（いのち）の安全教育の推進 | ・児童生徒の発達段階や各校の状況を踏まえつつ、子どもが性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、生命（いのち）の安全教育の推進を図ります。 | 学校教育課 |
| 49. | 「若年層の性暴力被害予防月間」の周知 | ・名護市のホームページや SNS のほか、広報誌「市民のひろば」や男女共同参画情報誌「あい・愛だより」において、毎年4月1日～4月30日が「若年層の性暴力被害予防月間」にあたることを周知するとともに、各種相談先についても周知を図ります。 | 地域力推進課 |

（2）健康支援の推進

性・ジェンダーに関する無理解・偏見を解消するためには、健康支援の推進を通じて、性別によってかかりやすい病気や症状が異なることを市民一人ひとりが知り、互いの体の違いを踏まえて健康を気遣うことが必要です。

〈現状と課題〉

- ・本市において、不妊治療を受けて妊娠された方が、2020（令和2）年度から2022（令和4年度）年度の3年間で228人います。一方で、市内に不妊治療を専門とする医療機関がなく、治療を受けるために中南部に通院する必要があり、経済的負担が大きくなっています。
- ・「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」という言葉について市民の約8割（80.6%）が「初めて聞いた」と回答しています。
- ・中学生アンケートの結果から、生理用品を買ったり用意したりすることについて困ることが「時々ある」と回答した生徒が2割強（21.8%）、「よくある」は1割未満（1.6%）いることが分かっています。
- ・このような現状を踏まえ、健康支援の更なる推進を図り、性・ジェンダーに関する無理解・偏見の解消に向けた意識づくりを行っていく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・男女ともに積極的に健康診断を受けましょう。
- ・健康管理のために必要なサービスや相談機関を活用しましょう。
- ・女性の健康と権利を守るため、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）」の理念について理解を深め、いつ何人子どもを産むかといったことを夫婦で話し合いましょう。

【職場の取組み】

・職員が健診を受診しやすい環境づくりを行うとともに、健診受診の徹底を図りましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|-------------------------|---|--------|
| 50. | 妊産婦等への支援の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ・親子（母子）手帳発行時に全ての妊婦に面接相談を行い、支援が必要な妊産婦に対しては、医療機関等と連携し個別支援を充実していきます。 ・また、不妊治療を受ける方に対し、通院にかかる交通費の一部補助を行い経済的負担の軽減を図ります。 | 健康増進課 |
| 51. | 健康相談・健康教育の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ・健康不安への対応を図るため、乳幼児の健康相談や地域ニーズに合わせた健康教育等、各種健康相談・健康教育の充実を図ります。なお、男性については、参加者が少ないことから、休日の健康相談実施等、利用しやすい方法を工夫検討していきます。 | 健康増進課 |
| 52. | 住民健診・婦人がん検診等の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ・生涯を通じて健康に過ごせるよう、集団健診や個別健診等の充実を図ります。また、特定の年齢に達した女性に対して、婦人がん検診（子宮頸がん及び乳がんの検診）の受診票を配布し、受診勧奨を図ります。 | 健康増進課 |
| 53. | 「性と生殖に関する健康と権利」を学ぶ機会の提供 | <ul style="list-style-type: none"> ・「性と生殖に関する健康と権利」（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）の理念について普及を図るため、講演会等の実施に努めます。なお、若い市民の参加を図っていくため、広報等の工夫に努めます。 | 地域力推進課 |
| 54. | 生理用品の無償配布の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・家庭環境や経済的理由などから生理用品を自ら用意することが難しい方に対して、生理用品を無償で配布する取組みを、名護市社会福祉協議会と連携しながら引き続き実施します。 | 生活支援課 |
| 55. | 介護予防の普及啓発の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・ミニデイサービスやもの忘れ教室等の実施を通して、高齢者が早いうちから自ら介護予防、認知症予防等に積極的に取り組めるよう、介護予防の普及啓発を図ります。 | 介護長寿課 |

(3) 性の多様性・人権教育等の推進

性・ジェンダーに関する無理解・偏見を解消するためには、性の多様性・人権教育等の推進を通じて、市民一人ひとりが性の多様性に気づくとともに人権を尊重し、一人ひとりの個性を尊重した言動を身に着けていくことが必要です。

〈現状と課題〉

- ・中学生アンケートの結果から、「LGBT (LGBTQ)」、「同性婚」の内容について、性別で認知度の差がみられます（女子生徒のほうが『知っている』割合が高く、男子生徒のほうが低い）。
- ・市職員アンケートにおいて、庁内で実施されている「性的マイノリティ」に関する研修について、8割強（84.6%）が「受講したことはない」と回答しており、その理由として6割強（63.6%）が「研修があることを知らなかった」を挙げています。
- ・庁内で必要だと思う取組みについて、「職場での啓発活動（性の多様性に関する研修）」が6割弱（58.1%）と最も高くなっています。
- ・このような現状を踏まえ、性の多様性・人権教育の更なる推進を図り、性・ジェンダーに関する無理解・偏見の解消に向けた意識づくりを行っていく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・男女共に互いの人格を尊重し合いましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|-----------------------------|---|--------|
| 56. | 性の多様性に関する理解の促進 | ・市民向け講座や講演会、市職員向け研修会を通じて、LGBTQ など性の多様性について正しく理解するための啓発活動を行います。 | 地域力推進課 |
| 57. | 多様な性に留意した、申請書等における性別欄の見直し | ・申請書等各種様式における性別欄について、記載の必要性について改めて検討し、尋ねる必要がなければ性別欄を削除するなど見直しを行います。 | 全課 |
| 58. | 名護市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の導入検討 | ・同性・異性を問わず、互いを人生のパートナーとする性的少数者のパートナーシップを、名護市が証明する制度（パートナーシップ制度）について、当事者の意見も踏まえつつ導入に向けて検討を進めます。あわせて、パートナーシップ関係にある二人の子や近親者を「家族」とするファミリーシップ制度についても検討します。 | 地域力推進課 |

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|--------------------|--|-------|
| 59. | 学校における道徳教育・人権教育の実施 | ・人権の日における各種取組みをはじめ、道徳科の時間や総合的な学習の時間等、学校教育活動全体を通し、人権教育を行います。 | 学校教育課 |
| 60. | 人権に関する相談対応・啓発の実施 | ・人権擁護委員及び法務局と連携して、人権擁護委員の日（6月1日）などに人権に関する相談に対応します。また、パネル展や作文、標語コンテストを通じて意識啓発を図ります。 | 総務課 |

（４）ハラスメント防止に関する周知・啓発

性・ジェンダーに関する無理解・偏見を解消するためには、ハラスメントの防止に向けた周知・啓発を通じて、働く市民一人ひとりが性・ジェンダーに関する固定観念や差別的な意識に気づき、これまでの言動を見直していく必要があります。

〈現状と課題〉

- ・市民アンケートの結果から、約2人に1人（48.0%）がこれまでになんらかのハラスメントを経験していることが分かっています。内容に関しては「結婚、離婚、恋人、妊娠、子どもの有無等についてあれこれ言う」が2割強（24.3%）と最も多く、次いで「他の人がいる前で何度も大声で叱られたり責められたりする」（23.5%）、「性的な言葉によるからかい（性的な冗談、性的な体験談を話す・聞く）」（22.5%）となっています。
- ・なお、男性の8割弱（75.8%）が「相談していない」と回答しているのに対し、女性の場合は約6割（60.9%）と、相談していない男性が女性よりも多くなっています。
- ・事業所アンケートにおいて、ハラスメント防止の取り組み状況について、「特に実施していない」が4割強（42.2%）と最も多くなっています。
- ・市職員アンケートの結果から、職員の約5人に1人（21.2%）がこれまでにハラスメント被害に遭っており、また職員の約2.5人に1人（41.0%）がこれまでにハラスメント被害を見聞きしたことがあることが分かっています。
- ・ハラスメントのない職場を実現するために、庁内でさらに推進していくべきと考えるものとして、「トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ」（43.0%）が4割強と最も高く、次いで「管理監督職の意識啓発研修」（42.7%）となっています。
- ・このような現状を踏まえ、ハラスメントの防止に向けた周知・啓発を図り、性・ジェンダーに関する無理解・偏見の解消に向けた意識づくりを行っていく必要があります。

【職場の取り組み】

- ・セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを無くすため、職場内で啓発活動や研修等を実施しましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|-------------------|--|----------|
| 61. | ハラスメント防止に関する周知啓発 | ・市内の企業等に対し、セクシュアル・ハラスメント及び職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための情報提供を行います。具体的には、2020年(令和2)6月1日から防止対策が強化されたことや、ハラスメントは人権侵害であるといった社会的な認識、関連する法律・省令等について、国や県などの広告物等の活用や市のホームページ等での周知を図ります。 | 商工・企業誘致課 |
| 62. | ハラスメント防止に関する研修の実施 | ・各種ハラスメントに関する規則である「名護市職員のハラスメントの防止等に関する規則」等を庁内に周知するとともに、管理職も対象とした継続的な研修の実施に努めます。 | 人事行政課 |

基本方針4. 配偶者等からの暴力（DV）の根絶

（名護市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画）

※「配偶者」にはいわゆる「事実婚」を含みます。「配偶者からの暴力」には、離婚や事実婚の解消後も引き続き暴力を受ける場合も含まれています。また、生活の拠点を同じくする（一緒に住んでいる）交際相手からの暴力や、関係の解消後も続く暴力についても、DV防止法をもとに対応することとなっています。

これらを踏まえて、本計画においては「配偶者等からの暴力」と表現します。

配偶者等からの暴力（DV）を根絶するためには、DV防止・相談支援の周知を通じて、市民一人ひとりがDV問題について知り、被害が疑われる場合は相談窓口にご相談したり警察に通報したりすることが必要です。

（1）DV防止・相談支援の周知

〈現状と課題〉

- ・市民アンケートにおいて、8人に1人（12.5%）が「身近に暴力を受けた当事者がいる」と回答しています。
- ・知っている相談窓口として、「名護市家庭児童相談室」が5割弱（46.1%）と最も多く、次いで「沖縄県警察本部『警察安全相談』」（23.5%）、「沖縄県男女共同参画センター『ているる相談室』」（23.3%）となっています。ただ、そのほかは認知度が低い水準に留まっており、約3人に1人（34.3%）が「すべて知らない」と回答しています。
- ・中学生アンケートの結果から、家族が他の家族に対して暴力をふるったり、暴言を言ったりするのを「目の前で見たり聞いたりしたことがある」生徒が1割弱（6.5%）いることが分かっています。
- ・このような現状を踏まえ、DV防止・相談支援の周知を図り、配偶者からの暴力（DV）の根絶に向けた意識づくりを行っていく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・身体的な暴力以外に、どういったことがDVにあたるのかを家庭内で話し合しましょう。
- ・配偶者などからの暴力をはじめ、ハラスメントやストーカー行為などにあつた場合は、一人で悩まずに、関係機関などに相談しましょう。

【地域の取組み】

- ・DVは犯罪であるということを地域住民一人ひとりが認識し、そうした意識を広めていきましょう。

- ・DV問題に関心を持つようにするとともに、被害者を見つけた場合には、プライバシーに配慮しつつ、適切な相談機関等につなぎましょう。
- ・自治会や地域の店舗等は、行政等よりDV防止のための広報資料やポスターの設置依頼があった場合、積極的に協力しましょう。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|----------------------|--|-----------------|
| 63. | 暴力防止のための広報啓発活動 | ・言葉の暴力も含め、配偶者等からの暴力は人権侵害であり、社会的問題であることを広く周知するため、DV防止講演会の開催を図る等、暴力防止のための広報啓発活動を行います。 | 地域力推進課 |
| 64. | 相談窓口の周知及びプライバシー配慮の徹底 | ・個人的問題として暴力の被害が潜在化してしまわないよう、「女性相談」の周知に努めます。なお、女性相談員による相談窓口については、個人のプライバシーに配慮した相談が行えるよう、相談室の継続的確保に努めます。 | 子育て支援課 |
| 65. | 通報義務の周知 | ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」第6条に規定する、配偶者からの暴力の発見者による通報等の努力義務について、名護市ホームページ等を通じて市民への周知に努めます。 | 地域力推進課 |
| 66. | 民生委員・児童委員等との連携 | ・地域住民の身近な相談相手となる民生委員・児童委員と連携を図り、DV被害者の早期発見・対応に努めます。 | 子育て支援課 社会福祉課 |

(2) DV被害者支援・保護

配偶者等からの暴力（DV）を根絶するためには、DV被害者支援・保護を通じて、被害がそれ以上継続しないように対処するとともに、加害者が自らの行為を反省し更生することが必要です。

〈現状と課題〉

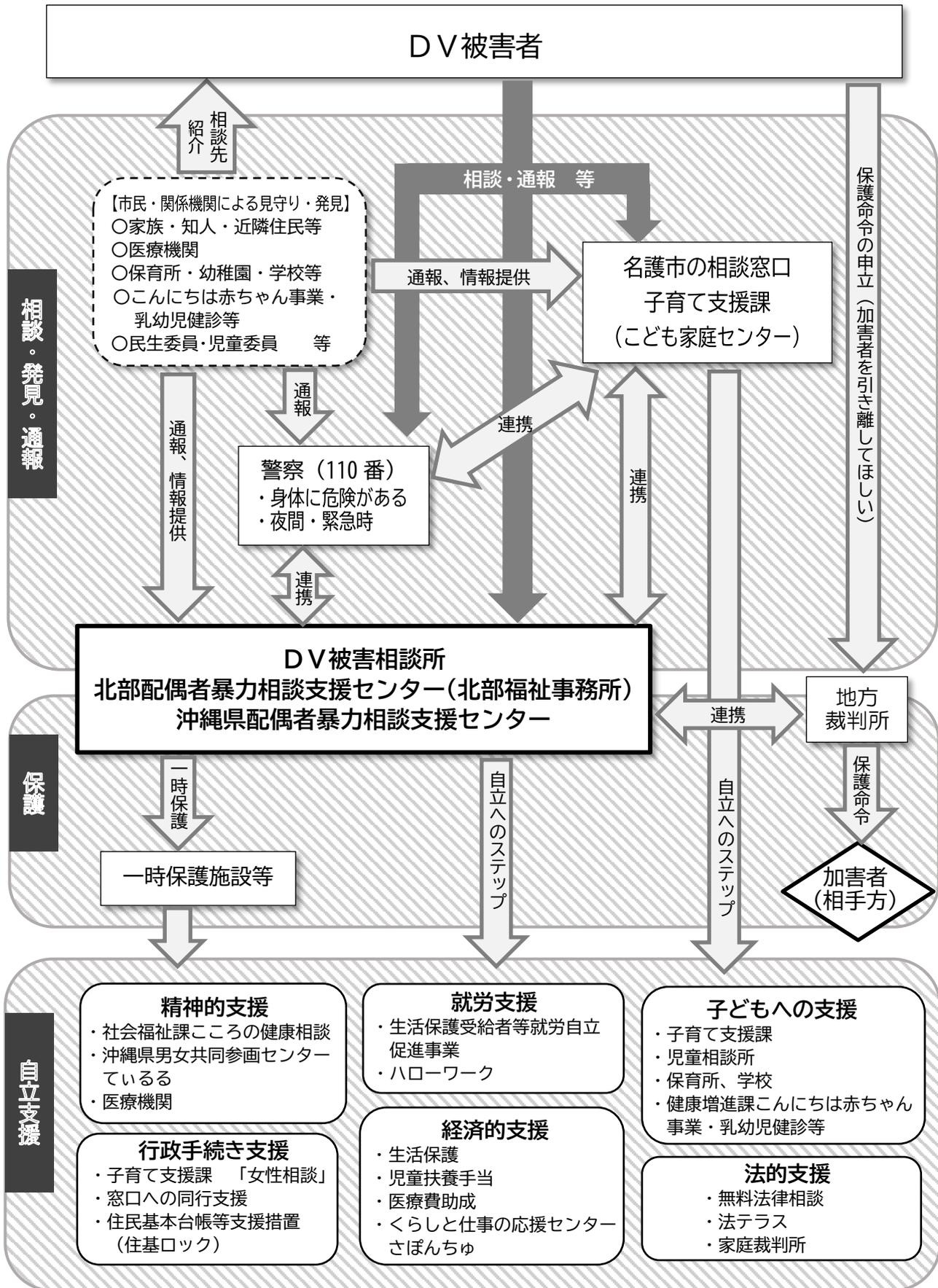
- ・市民アンケートの結果から、市民の約3人に1人（32.1％）がこれまでになんらかのDVを受けた経験があることが分かっています。
- ・暴力行為としては、「人格を否定するような暴言を受けた」で『あった』の割合が2割強（23.6％）と高くなっています。
- ・男性の7割強（73.0％）が「打ち明けたり、相談したりしたことはない」と回答しているのに対し、女性の場合は4割強（44.4％）となっています。
- ・このような現状を踏まえ、DV被害者支援・保護を図り、配偶者等からの暴力（DV）の根絶に向けた環境整備を進めていく必要があります。

【名護市の取組み】

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|----------------------|---|--------|
| 67. | 妊産婦の相談等を通じた把握・対応 | ・妊産婦が相談しやすいよう個室での相談対応に努めるとともに、引き続き妊娠届出時面接や乳児家庭全戸訪問、乳幼児健診等母子保健事業において、DVや虐待の早期発見・通報に努めます。 | 健康増進課 |
| 68. | 庁内及び関係機関との連携による支援 | ・沖縄県配偶者暴力相談支援センターや他自治体の相談員との連携により、相談者や被害者の心理的負担の軽減を図りつつ適切な支援に努めます。 | 子育て支援課 |
| 69. | 相談員の資質向上 | ・専任の女性相談員の配置を継続するとともに、被害者への適切な支援を行うため、女性相談員の各種研修への参加を促進するなど、資質向上を図ります。 | 子育て支援課 |
| 70. | 住民基本台帳事務による被害者保護支援措置 | ・住民票の写し等が不当に利用されないよう、DV被害者等からの申し出に基づき、住民基本台帳事務における支援措置を行い、加害者からの閲覧申し出及び請求等に対する制限を実施します。 | 市民課 |

| No. | 事業 | 事業内容 | 担当課 |
|-----|----------------------|---|---------------|
| 71. | D V 被害者等の 情報管理の徹底 | ・住民基本台帳事務における支援措置を実施した被害者について、庁内関係課との情報の共有と居場所を含む被害者の情報管理を徹底します。また、関係課において本人確認を徹底し、二次被害を与えないように配慮します。 | 関係課 |
| 72. | 一時保護施設との連携 | ・一時保護が安全かつ確実に行われるよう、シェルターを確保している北部配偶者暴力相談支援センターや警察との連携のもと、適切な支援に努めるとともに、シェルターの趣旨について周知を図ります。 | 子育て支援課 |
| 73. | D V 加害者更生 相談の周知 | ・更生保護法人がじゅまる沖縄が実施している「D V 加害者更生相談室」の周知に努めます。また、当団体への負担金を通じた支援を継続していきます。 | 地域力推進課 総務課 |

参考：DV被害者支援の流れ



第5章 計画の推進に向けて

1. 庁内連携体制の確立

本計画を推進するためには、特定の部局だけでなく、市長以下庁内全ての職員が男女共同参画の意識を持つとともに、庁内の横断的な連携強化を図り、効果的に取組みを進めていく必要があります。そのため、庁内各課に対して本計画の周知を図るとともに、各課の連携のもと、計画に位置づけた各施策について毎年度進捗確認を行っていくものとします。

また、男女共同参画行政を推進するために設置された『名護市男女共同参画推進本部』については、施策の推進・総合的な調整機能を最大限に発揮していくことができるよう、定期的な開催を図ります。

2. 男女共同参画審議会との連携

男女共同参画の推進に関する必要な事項を調査審議する機関として設置された『男女共同参画審議会』の定期的な開催を図り、庁内各課による本計画の進捗状況の報告を行います。また、取組みの成果や課題を踏まえ、効果的な実施方策について審議会で検討を深め、市長への提言を図ります。

3. 市民への周知及び女性ネット等との協働

男女共同参画社会の実現に向けて取り組むべき項目はあらゆる分野にわたっているため、行政だけでは限界があり、市民一人ひとりの主体的な意識改革や活動、事業者や各種団体の参画が求められます。そのため、広く本計画の周知を図り、市民との協働のもと本計画の推進を図ります。

また、男女共同参画社会の実現に向けた具体的取組みの中心的存在であり、実働を担っている『名護市女性ネットワーク協議会(女性ネット)』について、更なる連携強化を図り、各種取組みを積極的に推進していきます。

4. 関係機関等との連携

男女共同参画社会の実現に向け、沖縄県をはじめ、沖縄県男女共同参画センター、北部配偶者暴力相談支援センター、公共職業安定所(ハローワーク)等の諸機関・組織等との連携を図り、本計画を効果的・効率的に推進します。

参考資料

1. 男女共同参画に関する条例等

男女共同参画社会基本法（2001（平成13）年1月施行）

（一部抜粋）

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施

策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附則抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）

- 第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。
- 2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
- 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

(以下略)

沖縄県男女共同参画推進条例 (2003 (平成 15) 年 4 月施行)

平成15年3月31日沖縄県条例第2号

目次

- 第1章 総則 (第1条—第8条)
- 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等 (第9条—第18条)
- 第3章 沖縄県男女共同参画審議会 (第19条・第20条)
- 第4章 雑則 (第21条)
- 附則

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法の崇高な理念であり、男女は、すべて人として平等であって、個人として尊重されなければならない。

沖縄県においては、国際社会や国内の動向を踏まえ、男女平等を実現するための様々な取組を進めてきた。

しかしながら、現実には、女性に対する暴力やセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害、また、社会のあらゆる分野における性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会通念、慣習、しきたり等が依然として存在しており、真の男女平等の達成には、なお多くの課題が残されている。

こうした状況の中で、少子高齢化や国際化など社会経済情勢の急激な進展に対応し、豊かで活力ある沖縄県を築くためには、本県の地域性等にも配慮しつつ男女が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、お互いの人権を尊重し、喜びと責任を分かち合いながら多様な生き方を選択することができる社会の実現を図る必要がある。

ここに、私たち沖縄県民は、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、県、市町村、県民及び事業者が一体となって、男女共同参画の推進に取り組むため、この条例を制定する。

第一章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、社会的、経済的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 他者に対し、その意に反した性的な言動（以下この号において「性的な言動」という。）により当該者の就業環境その他の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画の推進を阻害する要因となるおそれがあることに考慮し、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、男女が互いの性を理解し合い、生涯にわたる妊娠、出産その他の性及び生殖に関する事項に関し、自らの決定が尊重されること及び健康な生活を営むことについて配慮されることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調の下に行われなければならない。

(県の責務)

第4条 県は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

- 2 県は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、市町村、県民及び事業者と共同して取り組むよう努めなければならない。

(県民の責務)

第5条 県民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に寄与するよう努めるとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に寄与するよう努めるとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

- 2 事業者は、その雇用する男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、職業生活における活動と家庭及び地域生活における活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

(男女の人権侵害の禁止)

第7条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント、男女間の暴力的行為（身体的又は著しい精神的な苦痛を与える行為をいう。）その他の行為により男女の人権を侵害してはならない。

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担、性別による差別、セクシュアル・ハラスメント、男女間における暴力等を正当化し、若しくは助長するような表現又は過度の性的な表現を行わないよう配慮しなければならない。

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

(男女共同参画計画)

第9条 知事は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項に規定する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「沖縄県男女共同参画計画」という。）を定めるに当たっては、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るため、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 男女共同参画の推進に関する総合的かつ長期的な基本方向及び目標
- (2) 前号に定める事項に基づき実施すべき具体的な男女共同参画の推進に関する施策
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

- 2 知事は、沖縄県男女共同参画計画を定めるに当たっては、沖縄県男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。

- 3 前項の規定は、沖縄県男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第10条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(基本理念の普及啓発)

第11条 県は、基本理念に対する県民及び事業者の理解を深めるため、必要な広報活動の実施及び普及啓発に努めるものとする。

2 県は、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育を通じて、男女共同参画の推進に努めるものとする。

(調査研究)

第12条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を行うよう努めるものとする。

第13条 知事は、男女共同参画の推進のために必要があると認められる場合は、事業者に対して、雇用その他の事業活動における男女共同参画の実態を把握するための調査を行うものとする。

(市町村との協力)

第14条 県は、市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施について、必要な協力を行うとともに、市町村に対し、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力することを求めることができる。

(県民等に対する支援)

第15条 県は、県民及び民間の団体が行う男女共同参画の推進のための活動を支援するため、交流の機会の提供、情報の提供、相談その他の必要な措置を講ずるものとする。

(男女間の暴力の防止)

第16条 県は、配偶者間その他の男女間の暴力を防止するため、啓発、相談、被害者に対する支援その他の必要な措置を講ずるものとする。

(苦情等の相談)

第17条 知事は、男女共同参画の推進に関し、県民又は事業者から、苦情又は申出があった場合は、相談に応じるものとする。

(男女共同参画の状況等の公表)

第18条 知事は、毎年度、男女共同参画の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、公表しなければならない。

第三章 沖縄県男女共同参画審議会

(設置及び権限)

第19条 この条例の規定に基づく諮問に応じて調査審議を行わせるため、沖縄県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、この条例に定めるもののほか、男女共同参画の推進に関する重要事項について、知事の諮問に応じて答申し、又は建議することができる。

(組織等)

第20条 審議会は、委員15人以内で組織する。この場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

2 委員は、学識経験を有する者その他知事が適当と認める者のうちから、知事が任命し、又は委嘱する。

3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

5 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第四章 雑則

(規則への委任)

第21条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成15年4月1日から施行する。

沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島 にじいろ宣言）（2021（令和3）年3月）

～誰もが自分らしく幸せに生きることのできる沖縄を目指して～

人は、みなそれぞれ違う存在であり、自分らしく幸せに生きる権利を持っています。

人がどのような性を生きるか、どのような性を愛し、愛さないかなどの性のありようは、人権として尊重されるものです。

しかし、多様な性に関する無関心・無理解により、差別や偏見にさらされ、生きづらさを感じたり、ありのままに生きられず、時に、命まで失ってしまう事があります。

性の多様性を尊重するということは、全ての人の命を大切にし、共に生きやすい社会を目指すことです。それはすなわち、私たちが、そして次代を担う子どもたちが、夢や希望を持って健やかに生きられる社会を創ることに繋がります。

私たちはここに、性の多様性への理解を深め、互いの個性を認めあい、誰もが自分らしく生きられる心豊かな沖縄を目指し、以下のことに取り組むことを宣言します。

私たち沖縄県民は、

- 自分の性と全ての人の性のありようを尊重します
- 性に関する多様な声に耳をかたむけます
- 多様な性を理由とする偏見・差別やあらゆる種類の暴力を許しません
- 多様な性を理由とする困難を解消するために取り組んでいきます

名護市男女共同参画推進条例（2012（平成24）年4月施行）

平成23年12月22日
条例第11号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第11条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等（第12条—第21条）

第3章 男女共同参画審議会（第22条）

第4章 雑則（第23条）

附則

あけみお、それは朝日に輝く水面、豊穡と発展をもたらす水の道。私たちの名護市は、名護湾、羽地内海、大浦湾と海に開け豊かな自然を有し、豊穡をもたらす「あけみおのまち」として、農業、商業、漁業と多彩な生活圏を形成し、歴史と文化を継承、発展してきた。

この“まち”において、全ての人が人間として性別に関わりなく個人として尊重され、個性と能力を十分に発揮し、生きがいを持つことのできる社会の実現は、私たちの切なる願いである。

個人の尊重と法の下での平等は日本国憲法にうたわれており、国際婦人年以降の世界的な取組と連動する中で、女性の地位向上に向けた法制度の整備は行われてきた。

名護市では、これまで「名護市男女共同参画計画あい・愛プラン」を策定し、市民への啓発活動や女性フォーラム、女性史展の開催など市民との協働で男女共同参画に関する施策を推進してきた。しかし、女性に対する暴力などの人権侵害、性別による固定的な役割分担意識及びこの意識に基づく不平等な慣習は、今も根強く残っている。特に、意思決定の場への女性の参画は不十分な状況にあり、男女平等の達成に向けてなお一層の努力が求められる。

名護市においても、少子・高齢化の進行、核家族化や単身世帯の増加、集落地域での過疎化等の社会構造の変化があり、現状に的確に対応していくためにも男女が共に支え合う社会基盤の整備は、市政の重要な課題となっている。

ここに、私たち名護市民は、男女が人間としての誇りを持ち一人ひとりの責任において、平和で希望に満ちた活力あるまち、かつ、持続可能な社会の構築を目指すこととする。そのため、市、市民、市民団体、教育関係者及び事業者が一体となって、男女平等を前提とした上で、さらに男女が対等にあらゆる分野に参画する男女共同参画社会の実現を総合的かつ計画的に推進することを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本的理念を定め、市民、市民団体、教育関係者、事業者（以下「市民等」という。）及び市の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策について基本的な事項を定めることにより男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、性別に関わりなく個人として尊重され、社会の対等な構成員として、互いにその人権を尊重し、責任を分かち合い、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、その個性と能力を發揮することにより、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的な利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する参画の機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その参画する機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市 市長、議会、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会及び固定資産評価審査委員会をいう。

- (4) 市民 市内に在住し、又は市内で働き、学び、その他の活動を行う者をいう。
- (5) 市民団体 市内において活動を行う非営利団体をいう。
- (6) 教育関係者 市内において学校教育、社会教育その他の教育に携わる者をいう。
- (7) 事業者 市内において事業活動を行う全ての個人及び法人その他の団体をいう。
- (8) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反する性的な言動により相手を不快にさせ、若しくは生活環境を害し、又は性的な言動を受けた者の対応に起因して、仕事及び社会生活をすすめる上で一定の不利益を与えることをいう。
- (9) ドメスティック・バイオレンス 夫婦間、恋人間等親密な関係にある男女間において、身体的、性的、心理的又は経済的に苦痛を与える暴力行為をいう。
- (10) パワー・ハラスメント 職務上の権限や地位を背景にしたいじめ、嫌がらせ、強制等の継続的に相手の人格や尊厳を傷つける行為をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担等に基づく社会の制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないように配慮されること。
- (3) 男女が互いの性についての理解を深め、妊娠、出産等性と生殖に関する健康と権利が尊重されること。
- (4) 男女が社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (5) 家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員としての責任を共に果たし、かつ、社会生活における活動を行うことができること。
- (6) 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条の基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

- 2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、国、県及び市民等と相互に連携し、協力するものとする。
- 3 市は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。
- 4 市は、第10条の人権侵害の事案が発生した場合には、その改善措置を講ずるために、必要な情報の提供、相談、助言その他の支援を行うものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画について理解を深め、社会のあらゆる分野において、積極的に男女共同参画を実現するよう努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(市民団体の責務)

第6条 市民団体は、基本理念にのっとり、その活動において、方針の決定、計画の立案等において男女が共に参画する機会を確保するよう努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、男女共同参画社会の形成における教育の果たす役割の重要性を深く認識し、基本理念にのっとり、教育を行うよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第8条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

- 2 事業者は、その雇用する男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、職場における活動並びに家庭及び地域における活動を両立して行うことができるよう職場環境の整備に努めなければならない。
- 3 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、男女が平等に能力を発揮できるよう努めなければならない。

(市・市民等の協働)

第9条 市及び市民等は、それぞれの主体的な取組及び協働により男女共同参画を推進するものとする。

(性別による人権侵害の禁止)

第10条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる分野において性別による差別的な扱い、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス、パワー・ハラスメントその他の行為により男女の人権を侵害してはならない。

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第11条 何人も、公衆に表示し、又は発信する情報においては、次の各号の表現を行なわないよう配慮しなければならない。

- (1) 性別による固定的な役割分担を助長し、又は連想させる表現
- (2) 性的な暴力等を助長し、若しくは連想させる表現又は人権を侵害する過度の性的な表現

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

(施策の策定に当たっての配慮)

第12条 市は、あらゆる施策の策定及び実施に当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の精神が活かされるよう配慮しなければならない。

(男女共同参画行動計画)

第13条 市長は、男女共同参画社会の推進に関する施策についての男女共同参画行動計画を策定しなければならない。

- 2 市長は、男女共同参画行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ市民等の意見を反映することができるよう必要な措置を講じなければならない。
- 3 市長は、男女共同参画行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ第22条に規定する名護市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の意見を聴かななければならない。
- 4 市長は、男女共同参画行動計画を策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。
- 5 前3項の規定は、男女共同参画行動計画の変更について準用する。
- 6 市長は、男女共同参画行動計画の実効性を高めるため、推進状況を把握し、及び分析して方策を講ずるものとする。

(積極的改善措置)

第14条 市は、事業者が積極的改善措置を講ずるために必要な情報の提供、相談、助言その他の支援を行うものとする。

- 2 市は、附属機関等の委員を委嘱し、又は任命するときは、積極的改善措置を講ずることにより男女の均衡を図るものとする。
- 3 議会は、その権限により執行機関の附属機関等の委員その他の構成員を選出し、又は推薦するときは、積極的改善措置を講ずることにより男女の均衡を図るものとする。

(農林水産業その他の産業における推進)

第15条 市は、農林水産業その他の産業の分野において、方針の立案、運営及び決定の場に男女が対等な構成員として参画する機会を確保するため、必要な環境整備を行うものとする。

(市民等への啓発)

第16条 市は、男女共同参画の推進について、市民等の理解を深めるため、あらゆる分野において、適切な広報及び啓発活動を行うものとする。

(市民等の活動への支援)

第17条 市は、市民等が男女共同参画の推進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

(調査研究)

第18条 市は、男女共同参画の推進に関する施策に必要な調査研究を行うものとする。

(実施状況の公表)

第19条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について公表するものとする。

(苦情の申出及び処理)

第20条 市民等は、男女共同参画の施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、苦情又は意見があるときは、その旨を市長に対して書面等により申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出があった場合は、必要に応じて審議会の意見を聴き、迅速かつ適切な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画推進月間)

第21条 男女共同参画の推進を図るため、名護市男女共同参画推進月間を設ける。

2 前項の名護市男女共同参画推進月間は、毎年6月とする。

第3章 男女共同参画審議会

(審議会の設置及び権限)

第22条 男女共同参画社会の推進に関する重要事項について、市長の諮問に応じ、調査審議するため審議会を置く。

2 前項の審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第4章 雑則

(規則への委任)

第23条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成24年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際、現に策定されている名護市男女共同参画計画あい・愛プラン(平成16年3月策定)は、第13条の規定により策定し、及び公表された男女共同参画行動計画とみなす。

第2次名護市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（2021（令和3）年3月）

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第19条に基づき、目標設定及び達成に向けた取組について、市長、市議会議長、市選挙管理委員会、市代表監査委員、市農業委員会、市消防長、市教育委員会が定めた行動計画です。

| 女性のキャリア形成に関すること | | |
|-----------------|---|------------|
| 〈目標〉 | ○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を、次の数値以上にする。 | |
| | 実績（令和2年度） | 目標値（令和7年度） |
| | 部長級 | 7.7% |
| | 課長級 | 19.0% |
| | 係長級 | 27.2% |
| 〈取組内容〉 | ○「性別による固定的な役割分担意識」を解消するため、キャリアの早い段階で様々な職務に就く機会を提供できるよう人事配置を行う。 | |
| 仕事と家庭の両立に関すること | | |
| 〈目標〉 | ○令和7年度までに、超過勤務の上限を越えた職員の割合を、職員全体の10%以下にする。 | |
| 〈取組内容〉 | ○業務量や超過勤務の必要性を正しく把握するため、時間外勤務命令の事前申請を徹底する。 ○効率的な働き方の意識を啓発するため、毎週水曜日の定時退庁日の周知を徹底する。 ○全庁的な人員体制の強化や業務委託、AIなどのICT技術の活用等を検討する。 | |
| 〈目標〉 | ○令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を30%以上にする。 ○令和7年度までに男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率を100%にするとともに、当該休暇の合計取得日数5日以上取得率を40%以上にする。 | |
| 〈取組内容〉 | ○職場における男性の育児参加の理解を深めるため、庁内掲示板において、育児休業、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の概要及び取得状況を定期的に周知する。 | |

国の動向（関連法、上位・関連計画の概要）

| No. | 法令 | 施行・改正年 |
|-----|----------------------------|--------------------------|
| 1 | 男女共同参画社会基本法 | 平成13年1月施行 |
| 2 | 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 | 令和2年4月改正法施行 |
| 3 | ストーカー行為等の規制等に関する法律 | 令和3年8月改正法施行 |
| 4 | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 | 令和4年10月改正法施行 |
| 5 | 介護・育児休業法 | 令和5年4月改正法施行 |
| 6 | 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（未施行） | 令和6年4月施行 |
| 7 | 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 | 令和3年6月改正法施行 |
| 8 | 次世代育成支援対策推進法 | 平成27年4月改正法施行 |
| 9 | 労働施策総合推進法 | 令和4年4月改正法施行 |
| | 上位・関連計画 | 計画期間・目標年次 |
| 10 | 第5次男女共同参画基本計画 | 施策の基本的方向・具体的な取組：令和7年度末まで |
| 11 | こども政策の新たな推進体制に関する基本方針 | 令和3年12月閣議決定 |
| 12 | 新子育て安心プラン | 令和3年度～令和6年度末 |
| 13 | 孤独・孤立対策の重点計画 | 令和4年12月会議決定 |
| 14 | 自殺総合対策大綱 | 令和4年10月閣議決定 |

沖縄県の動向（関連条例、上位・関連計画の概要）

| No. | 法令 | 施行・改正年 |
|-----|--------------------------------|------------------|
| 1 | 沖縄県男女共同参画推進条例 | 平成15年4月施行 |
| | 上位・関連計画 | 計画期間・目標年次 |
| 2 | 沖縄県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（改定版） | 平成22年1月～ |
| 3 | 第6次沖縄県男女共同参画計画－DEIGOプラン－ | 令和4年度～令和8年度 |
| 4 | 沖縄県性の多様性尊重宣言（ちゅら島 にじいろ宣言） | 令和3年3月 |

2. 市民ワークショップの結果

本市が策定を進めている「第3次名護市男女共同参画計画『あい・愛プラン』」に、市民の意見を反映させるため、ワークショップを開催しました。

■ワークショップの目的

名護市では2003（平成15）年度に第1次名護市男女共同参画計画（あい・愛プラン）を策定し、市民一人ひとりが、互いにかげがえのない存在として認め合い、それぞれの個性や人権を尊重し、責任を分かち合いながらともに社会活動に参画することを目指してきました。男女共同参画社会は、行政だけで実現できるものではなく、家庭や地域、学校、職場における意識改革や具体的な実践が必要です。

■内容

ワークショップでは、第1回目に家庭・地域・学校・職場などにおける男女共同参画の現状をお伝えしたうえで、現状に対する皆さんの思いやこれまでの経験についてポストイット（ふせん）に書き出し、他の参加者と共有しました。第2回目には、改善に向けた取り組みを参加者で検討し、計画に反映させたい内容を取りまとめました。

なお、ワークショップでは、グループごと（家庭・地域グループ、学校・職場グループ）に分かれて意見を出し合いました。事前に提出いただいた参加申込書を参考に、人数や男女バランスなどを考慮し、事務局にて「家庭・地域グループ」と「学校・職場グループ」に分けました。

■ワークショップのメンバー

名護市女性会や名護市民生委員児童委員連絡協議会をはじめとする各種団体、企業関係者等からの推薦及び公募市民、市職員によって構成（家庭・地域グループ：13名、職場グループ：10名）。

※ワークショップの結果については、参加者が記載したポストイット（ふせん）の内容を基本的にそのまま掲載しています。

第1回市民ワークショップの結果

日時：2023年10月11日（水） 午後7時～9時

場所：名護中央公民館2階 第1・2研修室

学校・職場グループ1

| 理想の男女共同参画 (こんな風になったらいい) | 改善したいところなど (現状・問題) | 男女共同参画に関する良い事例 など |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・責任ある仕事への従事及び役職への就任 ・合わせて、休業の取得 ・休業後の仕事のポストの確保 ・男性も女性も不公平感のない社会 ・今、男女それぞれが行っていることが、性別問わず認められる社会 ・それぞれが性の特性に制限をかけられない平等な社会 | <p>【家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外に出て働くのが好きな男性と家で家事をしたい女性（逆もしかり）を男女共同参画で考えるのか ・DVについて、酒やギャンブル、仕事への不満など、自分でコントロールできない ・子育てなどの責任感の不平等感 <p>【地域】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域において、女性をまかない係のようにしている現状がある ・青少年部など団体の男性比率の高さを改善したい <p>【学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いじめについて <p>【職場】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の管理職へのチャレンジが少ないのは、長年積み重ねられてきた“女性らしさ”が足かせとなっているのか ・会社管理職の男性比率の高さを改善したい ・女性の管理職について、男性のやり方に不満有り ・女性が介護・育児・家事を重視する傾向有り | <p>【家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家事負担手伝いから ・子どもの時から家事・育児の手伝いをしながら教えていくことで、自然と考え方、価値観が依然に比べて変わってきた ・育児休業制度 ・今は、男性の育児休暇を得て家族を大切にしている <p>【地域】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域との関わりの中で女性の立場で発展していくものもある ・女性の自治会長 <p>【学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒の意見を学校側が聞くようになってきている ・性の多様性については、中学校の制服をはじめ、理解が広がっている <p>【職場】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場内では女性の積極登用の動きがある ・フレックスタイムやりモートワークによる多様な働き方 ・女性の考えを取入れる意識が高まっている |

学校・職場グループ2

| 理想の男女共同参画 (こんな風になったらいい) | 改善したいところなど (現状・問題) | 男女共同参画に関する良い事例 など |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・育休が気軽に取れると良い ・相談のやりやすさが男女問わないようになると良い | <p>【家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離婚率の高さ ・中学生の時点で「男だから」、「女だから」が根付いている ・「女の子が飲み歩いて」とよく言われる。男だったら良いのか | <p>【家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ひとり親世帯でも生活できるサポートがある？ <p>【地域】</p> |

| 理想の男女共同参画 (こんな風になったらいい) | 改善したいところなど (現状・問題) | 男女共同参画に関する良い事例 など |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・体力のいる仕事も男女問わずに就くことができる と良い ・飲み会の時、家庭もちの女性だけ、前もって調整しないと参加できないことがない未来 ・もっと、女性の管理職が増えると良い ・夫婦で協力し合って子育て ・男性が育児休暇をとりやすい環境 ・性別に関係なく誰もが輝ける社会 ・「男性らしさ」、「女性らしさ」という言葉がなくなり、「自分らしい」を尊重 | <ul style="list-style-type: none"> ・市職員が昇進したくない理由として、「家族の協力が得られない」と挙げていて、家庭環境の整備が大切だと感じる ・市の男性職員は、やはり育休や介護休の取りづらさを感じている <p>【地域】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市民意識調査の“問 23 参加している団体で感じること”で挙がっている選択肢は、現在でも多くありがち。準備や片づけは女性 ・市民意識調査の“問 22 地域社会において、参加している団体”に対し、“参加していない”が 64%は残念 ・PTA、子ども会活動も残念 ・もっと色々な団体に参加してほしい <p>【職場】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産休・育休明けの職場の空気感 ・面接時に「近々、結婚や出産の予定がないか」と聞かれる(女性の場合) ・「育休の取得」や「昇任」について、男女差がまだある点 ・有休休暇の取得。平均日数が少ない ・男女とも昇任に対して消極的 ・男性の残業率が高いのは、家事分担が、女性側が高いからではないか ・ハラスメントを受けた人も、見聞きした人が何もできなかったと答える割合が高いのはまずい ・事業所がハラスメントの防止に向けて、「特に実施していない」という割合が高いのはまずい | <ul style="list-style-type: none"> ・男は仕事、女は家庭という考え方で、「そうは思わない」の回答が多くて良かった <p>【学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の教頭が増えて良かったと思う ・男女関係なく、リーダー的立場に立っている <p>【職場】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務態度や経験で、男女関係なくリーダーやサブリーダーに推薦してもらえる |

学校・職場グループ3

| 理想の男女共同参画 (こんな風になったらいい) | 改善したいところなど (現状・問題) | 男女共同参画に関する良い事例 など |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・女性の生理休暇等、学校や職場において休み扱いではなく、配慮してほしい | <p>【家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昔からの習慣から家事ができない男が多すぎる ・政策決定の場などへの女性の積極的な登用(特に女性問題) 5対5 | <p>【地域】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社組織の中で、女性が多く進出するようになってきた |

| | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・建設業に女性の入職を多く（現場代理人、監理技術者、主任技術者等、所長クラスの女性が少ない） ・「専業主婦」の語句 ・会社内でのお茶出し ・名簿の男女 ・育休のとりやすさ ・「パート」削除。事務員 ・市役所に「女性局」（仮称）を設けていただき、女性の管理職への登用や意見が通りやすいようにしてほしい。女性問題なども解決など | <p>・家事負担の時間も、考え方を考えていくべきだ。特に女性自身から、男性へお願いしていく</p> <p>【地域】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域会合で、まだまだ男中心になっている <p>【学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもファーストの社会にしてほしい ・各種手当を養育する人の口座へ変更できるようにしてほしい <p>【職場】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・少数企業は、人員不足で特別休不可が多い ・待機児童解消。安心して、男女が仕事できるように、放課後の子どもの居場所作りに力を入れてほしい <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今日の会議にもっと若い人（大学生）、子育て世代、マイノリティの人、幅広い意見が聞きたかった ・多くの意見を、オンラインを通してでも参加してほしい | <ul style="list-style-type: none"> ・意見のしやすさ、採用の多さ“女性だから”の言葉が使われる事が少なくなってきた <p>【学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校教育の場で、ほとんどが男女混合名簿を取り入れている ・中・高校で制服の自由選択。ジェンダー平等に対して、少しずつ理解されるようになった <p>【職場】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女とも育休取得可（市内特A企業） ・建設業において、男女関わらず昇進可能、実力主義 ・男性の育休を取りやすくした。管理職の方が仰っていました |
|---|---|--|

家庭・地域グループⅠ

| 理想の男女共同参画 (こんな風になったらいい) | 改善したいところなど (現状・問題) | 男女共同参画に関する良い事例 など |
|----------------------------|---|--|
| | <p>【家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共働きの中、ほとんどの家事を私が行っている <p>【学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・娘の通っていた中学校では、生徒会長は男子と決められていた事に対して、改善してほしいと思った <p>【職場】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有休が、仕事の内容によって取りにくいということで、家の行事の日取りを決めるのが大変 | <p>【家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業を取得する父親が増えた ・息子が娘に対して、食事の後片付けを押し付けなくなった ・男性も家事をする意識が高くなった <p>【地域】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自治会において、女性役員の割合が増えた ・会議等の会場の設定や後片付けを男女共に協力してやっている |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・暴力や暴言が無くなるように、加害者は罰を受けると同的にケアされるように、被害者にはもっと手厚く優しく | <ul style="list-style-type: none"> ・団体活動の中で、女性のリーダーが増えた <p>【地域】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自治会において、女性役員の割合が増えた ・会議等の会場の設定や後片付けを男女共に協力してやっている ・団体活動の中で、女性のリーダーが増えた |
|--|---|---|

家庭・地域グループ2

| 理想の男女共同参画 (こんな風になったらいい) | 改善したいところなど (現状・問題) | 男女共同参画に関する良い事例 など |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・まず、家庭で男女共にお互いを思い合う気持ち、意識を常に持ち生活を送る ・組織自体、婦人、女性と分けられているのだが、婦人会、女性会の廃止、組織改革の必要性 ・男女関係なく、夢を実現、地域づくりが行える、子育てをもっと楽しく ・性別に関係なく、誰もが社会のあらゆる分野で活躍できるようになったら良いなと思います | <p>【家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家事や子どもの世話などを妻がほとんどやっている ・以前、台所に立って、食器洗いをやっていただけで、祖父から男が台所に立つなと怒られた ・法事や旧盆の時、女性が準備をする役割になっている <p>【地域】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・婦人会、女性会、女性消防団などの名称変更 ・地域では、まだまだ台所作業は婦人会の役割である ・女性という組織の廃止はあり得るのか、名称の変更を望む ・子育て支援に関するボランティアに男性の参加がほとんどない ・文化、歴史を辿ると、神事、祭事は女性である。変えられるのか ・ミス、ミスターでは有りか ・男女参画問題は、社会教育の中で、社会全体で行う教育改革 ・待機児童がいまだにある。ポイント制のあり方や、認可、認可外で実費負担があるのは変えるべき ・地域の行事での反省会などでも、上座には男性の方が座り、女性はいつも入口の近くにいる ・若者の支援の資源がない | <p>【家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家事を夫婦で分担して行うようになった ・料理をする男子が増えたと思う。子ども達と買い出しをする父親をよく見かけるようになった <p>【学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・野球、サッカー、ラグビーなど、男性がメインだったスポーツも、女性が行うようになり、少しずつ人気が出始めている <p>【職場】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナにより、シフト制導入を行い、安心して働く環境づくりをした ・女性の課長、係長が以前より増えてきた ・育児休業をとって、子どもと遊ぶ姿を見ると、どこの職場にもあってほしい育児休業が増えているのではないかと思う |

| 理想の男女共同参画 (こんな風になったらいい) | 改善したいところなど (現状・問題) | 男女共同参画に関する良い事例 など |
|----------------------------|--|----------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・地域で必要と思われる資源づくりに、そういう志がある人等を後押しする行政力がない <p>【学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性教育に対する取り組みが弱い ・学校をあきらめるのは女の子側 ・子どもたちの学校の送迎は、やはり母親の方が多いようだ。父親は、仕事が優先なのではないでしょうか | |

家庭・地域グループ3

| 理想の男女共同参画 (こんな風になったらいい) | 改善したいところなど (現状・問題) | 男女共同参画に関する良い事例 など |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・力仕事は、男任せでなくても良い。力の強い女性もいる ・男だからできる、女だからできないなどではなく、できることはどちらでも、できることを協力していくこと、いける社会、家庭 ・男女問わず、それぞれの持ち味を生かして、協力し、楽しみながらコミュニケーションがとれたら良い ・男女共にチャレンジが自由にできて、平等に暮らせる | <p>【家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・互いの家庭において、仕事の理解。家での役割、お互い仕事をしている、育児の負担 <p>【学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・友人、先生からの言葉のかけ方。親しいからと誤解を受けるような目線、仕草、言葉のかけ方 <p>【職場】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育休など、長期休みが取得しやすい環境、さまざまな理解の必要性 ・有休の見える化をしてほしい ・パワーハラスメント。見た目、自分に不利益にならないかとマイナスから人を判断する ・パワーハラスメント。相手を思いやる心が欠けている。特に上司 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・考えと行動が矛盾している ・大人への教育の必要性。中学生へ「男、女らしく」と言っているのは大人が多い | <p>【家庭】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育てにおいて、子ども達から日頃の会話を聞き出して「自分ならどう思う」と問える環境作りを心がけている。子どもの居場所 ・家庭、生活で、出来る人が、出来ることをする ・男女年齢関係なく、協力している <p>【地域】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・青年会では女性の会長もみるようになった <p>【学校】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校の校則の見直し。子ども達の意見を聞き、取り入れる。主体性、個人を認める ・制服の改善、スカート、ズボンが選べる。多様性の理解 <p>【職場】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナにより、シフト制導入を行い、安心して働く環境づくりをした ・女性の課長、係長が以前より増えてきた ・育児休業をとって、子どもと遊ぶ姿を見ると、どこの職場にもあってほしい育児休業が増えているのではないと思う |

第2回市民ワークショップ結果

日時：2023年10月25日（水） 午後7時～9時

場所：名護中央公民館 第1・2研修室

【第2回市民ワークショップ参加者発表内容】

学校・職場グループ

| No. | 理想 | 問題（ギャップ） | 解決策（アイデア） |
|-----|--|--|--|
| 1 | ・男性の仕事（やること）、女性の仕事（やること）の壁を子どもの時からつくらないようにするため、全て体験し、理解する、つまり、それぞれがお互いを理解し得る社会 | ・教育システム、伝統・行事システム、このような社会システム | ・思いやりを育む、道徳教育 |
| 2 | ・（単純な話のだが）お互いの家事、仕事にリスペクトをもつことで「当たり前」に思わないレベルの高い家庭 | ・外で金を稼ぐのは男、家事をするのが女、地域行事を仕切るのが男、炊き出しや裏方は女という根深い現実。単に男上女下ではない | ・「自分中心ではなく、皆中心」感謝を言葉にしよう。話を聞いて返事をしよう。家事も話もチャレンジしよう。当たり前を変えていこう |
| 3 | ・家庭・地域・学校・職場でも、ひとり一人がお互いの立場を理解し合い、感謝し、楽しく意見が言えて協力し合う | ・話し合えない、話をする機会がない | ・家庭・地域・学校・職場でも、ひとり一人がお互いの立場を理解し合い、感謝し、楽しく意見が言えて協力し合う |
| 4 | ・夫婦が対等な責任感で家事、育児ができていく家庭 | ・男は仕事をする、女は家事、育児をすることが長いので、責任感も偏っている | ・リモートやフレックスなど、時間、場所に捉われない職場を増やし、夫婦がお互いサポートできる働き方を増やす |
| 5 | ・休みを取りやすい社会に ・個性を認め合いましょう ・男女で協力して、より良い社会に | ・職場の雰囲気で取りにくい ・首長やボスはまだまだ男性が多い ・年配の方の考えが古い | ・休みを取りやすい環境づくり ・職場の規定の見直し ・時間が解決するはず ・女性がスキルアップできる研修の場を ・現在、活躍している女性を参考に |
| 6 | ・気軽に相談できる社会 | ・平等と自由の区別が重要（自分勝手にならないように） | ・ストレスチェックの活用。経営者、教育者の意識改革。良い意味でのトップダウン |
| 7 | ・男女分け隔てなく、お互いが尊重しあい、自分らしく生きられる社会。選べる自由。夫婦はお互いが困っている時、何をしてあげられかが大切だと思う。それが自然にできる。 | ・男女混合名簿はできたが、未だに保育園から高校まで男女分けして整列させる | ・一人ひとりの意識の改革。教育、六論、道徳 |
| 8 | ・一人ひとりの道があるので、周囲の目を気にすることなく、自分らしく生きられる社会 | ・男は仕事、女は家庭の固定 ・産休・育休（母親）取得しにくい環境である | ・経営者側、もっと地域への男女参画の理念を伝える場を増やす |

| No. | 理想 | 問題（ギャップ） | 解決策（アイデア） |
|-----|---|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> づくり、歩む事ができる社会になってほしい ・少子化対策のためには、産みやすさ、育てやすさの社会と職場づくり ・地域でのコミュニケーションの場では、男女共に快く行動に移せる雰囲気づくり | <ul style="list-style-type: none"> ・社会への進出のしやすさ。給料補償（男女問わず）ストレスを抱え、会話がでない | <ul style="list-style-type: none"> ・自分の意見を言える場づくり |
| 9 | <ul style="list-style-type: none"> ・賃金（基本給）の底上げ及び、各種手当の増額 ・家庭のサラリーが安定すればOK ・男女ともに育休を気兼ねなく取得できる | <ul style="list-style-type: none"> ・育休手当が収入の6～7割程度。職員不足で休んだ時に補充がない（他の人にシワ寄せがくる） | <ul style="list-style-type: none"> ・育休取得時の収入100%保障 ・児童手当の増額等、出産、育児のメリットを前面に出す |

地域・家庭グループ

| No. | 理想 | 問題（ギャップ） | 解決策（アイデア） |
|-----|---|--|--|
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> ・男だから、女だからということではなく、自由に好きな事ができる世の中であってほしいです | <ul style="list-style-type: none"> ・今まで両親の姿を見て、男は仕事、女は家（シーサーのごとく） | <ul style="list-style-type: none"> ・学校の方でも、若い世代の方でも、男女共同参画のことを話し合ってみたい |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> ・性別でその人を見るのではなく、中身を見てほしい（ひとりの人間として） | <ul style="list-style-type: none"> ・生まれた時には、男・女と性別に分けられる。生きていく中で個人の中に生まれてくる性別がある。 ・男、女 ふたつのだけの選択がない世の中。男女という言葉 | <ul style="list-style-type: none"> ・若い人の意見（たくさんの意見） ・現代を生活している世代の意見を取り入れる ・名護市に住んでいるジェンダーの方にもこういう場で話し合いに入れてほしい ・外出できない方にもオンラインなどでの参加でワークショップ ・コミュニケーション、ゆんたく ・生活しているだけで、皆、偉い ・情報交換 ・認め合い（平等） |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と子育ての両立ができ、一人ひとりの人生の目標が達成される ・一人ひとりの「やりたい、チャレンジ」に共感が得られ、応援される | <ul style="list-style-type: none"> ・子育てに関することとして「母」への依存が強い ・女性の役割が多い。母、職場、地域、たまに夫の子守り ・「孤」が多くなってきた。 | <ul style="list-style-type: none"> ・中高生、大学生、若いママやパパ、ジェンダーの方々の意見をもっと広く聞いていく ・家庭、夫婦の中で役割分担をする。認め合う ・自分たち（当事者）が主体になり、ルール作りや提案が気 |

| No. | 理想 | 問題（ギャップ） | 解決策（アイデア） |
|-----|--|--|--|
| | | | <p>軽にできて、若い世代へ伝えていく</p> <p>「コミュニケーション」「話し合う」等の場を多く</p> |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性任せでなく、男性も家事、育児に参加できるようになったらいいなと思う | <ul style="list-style-type: none"> ・男性が長い間、家事をやってこなかったこともあり、いざ取り組んでも上手くできない | <ul style="list-style-type: none"> ・男性もできることから色々チャレンジする。女性もそのチャレンジに対して応援し、お互い協力し合う |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> ・平等になってほしい ・人に優しくしてほしい、したい ・家庭に入ったら「誰が偉い」とかなしで | <ul style="list-style-type: none"> ・大人社会の中では、無意識に差別しているところがある ・稼いでいるから動かない、子どもと遊ばないなど、区別ない | <ul style="list-style-type: none"> ・まず、自分が色々な世代とコミュニケーションをとり、情報交換の共有を若い人たちへと広めていきたい |

3. 計画策定の経緯等

計画策定の経緯

| 年月日 | 内容 |
|----------------------------|--|
| 2022（令和4）年11月21日 ～12月2日 | 名護市男女共同参画に関する市職員意識調査 |
| 11月29日 ～12月23日 | 名護市男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査 |
| 12月13日 ～2023（令和5）年1月13日 | 名護市男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査 |
| 12月15日 ～1月13日 | 名護市男女共同参画に関する中学生意識調査 |
| 1月16日、20日、25日 | 各課ヒアリング |
| 8月23日 | 第1回名護市男女共同参画推進本部 ・第3次計画策定までのスケジュールについて ・計画の基本事項について |
| 8月29日 | 第1回名護市男女共同参画推進本部幹事会 ・第3次計画策定までのスケジュールについて ・計画の基本事項について |
| 10月3日 | 第1回名護市男女共同参画審議会（令和5年度第3回審議会） ・市長より諮問 ・第3次計画策定までのスケジュールについて ・計画の基本事項について |
| 10月11日 | 第1回市民ワークショップ ・名護市の男女共同参画の現状に対する改善点、参考にしたい良い事例 |
| 10月25日 | 第2回市民ワークショップ ・理想の男女共同参画社会、その実現をさまたげる問題点、解決策 |
| 11月7日 | 第2回名護市男女共同参画推進本部幹事会 ・第3次計画骨子案（たたき台）について |
| 11月13日 | 第2回名護市男女共同参画推進本部 ・第3次計画骨子案（たたき台）について |
| 11月29日 | 第2回名護市男女共同参画審議会（令和5年度第4回審議会） ・第3次計画骨子案（たたき台）について |
| 2024（令和6）年1月24日 ～1月29日 | パブリックコメントの実施 |
| 1月30日 | 第3回名護市男女共同参画推進本部幹事会 ・第3次計画（素案）について |
| 2月6日 | 第3回名護市男女共同参画審議会（令和5年度第5回審議会） ・第3次計画（案）について ・答申(案)について |
| 2月13日 | 名護市男女共同参画審議会より、市長への答申 |
| 2月22日 | 第3回名護市男女共同参画推進本部 ・第3次計画についての検討、承認 |
| 2月28日 | 市長決裁（第3次名護市男女共同参画計画あい・愛プラン） |

名護市男女共同参画審議会委員名簿

任期：2023（令和5）月9月1日～2025（令和7）年8月31日

| 氏名 | 役職 | 所属 |
|--------|------|--------------------|
| 平良 迪子 | 会長 | 市民（名護市女性ネットワーク協議会） |
| 渡口 治 | 会長代理 | 名護市社会福祉協議会 |
| 宮城 八重子 | 委員 | 名護市女性ネットワーク協議会 |
| 岸本 能子 | 〃 | 名護市母子寡婦福祉会 |
| 玉城 福子 | 〃 | 名桜大学 |
| 新垣 日出人 | 〃 | 名護市PTA 連合会 |
| 具志頭 孝也 | 〃 | 名護市商工会青年部 |
| 宮城 いづみ | 〃 | 市民（株式会社前田産業） |

名護市男女共同参画推進本部設置要綱

平成 15 年 2 月 13 日

告示第 5 号

改正 平成 23 年 4 月 1 日告示第 78 号

平成 25 年 7 月 29 日告示第 124 号

平成 26 年 4 月 1 日告示第 66 号

平成 29 年 3 月 31 日告示第 73 号

平成 30 年 3 月 30 日告示第 65 号

平成 30 年 7 月 23 日告示第 122 号

令和元年 10 月 4 日告示第 165 号

令和 2 年 5 月 20 日告示第 126 号

令和 5 年 8 月 9 日告示第 151 号

(設置)

第 1 条 男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画に関する施策を積極的に推進するため、名護市男女共同参画推進本部(以下「推進本部」という。)を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 推進本部の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

(1) 男女共同参画に関する諸施策の推進に関する事項

(2) 男女共同参画について関係部課の総合調整に関する事項

(3) その他男女共同参画に関し必要な事項

(組織)

第 3 条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員で組織する。

2 本部長に副市長、副本部長に地域経済部長をもって充てる。

3 本部員は、別表第 1 に掲げる職にある者をもって充てる。

(本部長及び副本部長の職務)

第 4 条 本部長は、推進本部を総理する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるとき又は本部長が欠けたときは、その職務を代理する。

(推進本部の会議)

第 5 条 推進本部の会議は、本部長が必要に応じて招集し、本部長が議長となる。

(幹事会)

第 6 条 推進本部に幹事会を置く。

2 幹事会は、幹事長、副幹事長及び幹事で組織する。

3 幹事長に地域力推進課長、副幹事長に人事行政課長をもって充てる。

4 幹事は、別表第 2 に掲げる職にある者をもって充てる。

5 幹事会は、推進本部に提示する事項について協議調整する。

6 幹事会は、幹事長が招集する。

(作業部会)

第 7 条 幹事会の下に作業部会を置くことができる。

2 作業部会は、幹事会の幹事の下に所属する関係職員をもって充てる。

(庶務)

第 8 条 推進本部の庶務は、地域経済部において処理する。

(補則)

第 9 条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成 15 年 2 月 17 日から施行する。

附 則(平成 23 年 4 月 1 日告示第 78 号)

この要綱は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 25 年 7 月 29 日告示第 124 号)

この要綱は、平成 25 年 8 月 1 日から施行する。

附 則(平成 26 年 4 月 1 日告示第 66 号)

この要綱は、告示の日から施行する。

附 則(平成 29 年 3 月 31 日告示第 73 号)

この要綱は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 30 年 3 月 30 日告示第 65 号)

この要綱は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 30 年 7 月 23 日告示第 122 号)

この要綱は、告示の日から施行する。

附 則(令和元年 10 月 4 日告示第 165 号)

この要綱は、告示の日から施行する。

附 則(令和 2 年 5 月 20 日告示第 126 号)

この要綱は、告示の日から施行する。

附 則(令和 5 年 8 月 9 日告示第 151 号)

この要綱は、告示の日から施行する。

別表第 1 (第 3 条関係)

| |
|---------|
| 推進本部 |
| 副市長 |
| 総務部長 |
| 企画部長 |
| 地域経済部長 |
| 市民部長 |
| 福祉部長 |
| こども家庭部長 |
| 農林水産部長 |
| 建設部長 |
| 環境水道部長 |
| 教育次長 |
| 消防長 |

別表第 2 (第 6 条関係)

| |
|-----------|
| 地域力推進課長 |
| 人事行政課長 |
| 企画政策課長 |
| 子育て支援課長 |
| 社会福祉課長 |
| 健康増進課長 |
| 商工・企業誘致課長 |
| 学校教育課長 |

第3次名護市男女共同参画計画
『あい・愛プラン』

発行：名護市 地域経済部 地域力推進課
〒905-0014 名護市港二丁目1番1号
TEL 0980-53-5445



名護市公認キャラクター「なぐうえーかた」